

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
CURSO DE MESTRADO**

**ORGANIZAÇÃO, CONDIÇÕES DO TRABALHO E PERCEPÇÃO DE RISCOS À
SAÚDE POR PARTE DOS TRABALHADORES:
UM ESTUDO EM UMA INDÚSTRIA CERÂMICA**

FLORIANÓPOLIS

2002

DANIELA ZANATTA

**ORGANIZAÇÃO, CONDIÇÕES DO TRABALHO E PERCEPÇÃO DE RISCOS À
SAÚDE POR PARTE DOS TRABALHADORES:
UM ESTUDO EM UMA INDÚSTRIA CERÂMICA**

**Dissertação de Mestrado apresentada ao
Programa de Pós-Graduação em Psicologia
como parte dos requisitos necessários à
outorga do título de Mestre**

Orientador: Prof. Dr. José Luiz C. de Abreu

**FLORIANÓPOLIS
2002**

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela força e inspiração, e principalmente por ter proporcionado condições físicas e psicológicas para a realização deste trabalho.

Aos meus pais, Valdenir e Ana, que sempre me apoiaram e me incentivaram em todos os meus sonhos, mesmo tendo que abrir mão dos seus.

Ao meu querido esposo, Robinson, pelo apoio, amor, carinho e compreensão em todos os momentos.

Ao meu orientador, José Luiz, que além de orientador foi e é um grande amigo.

À amiga Juliane, por sua amizade e pelo apoio e auxílio na elaboração deste trabalho.

À Cerâmica Alfa, por ter permitido a realização deste estudo, em especial aos trabalhadores que contribuíram com suas experiências e vivências.

Aos professores do Programa de Pós-Graduação em Psicologia pelo conhecimento transmitido.

Aos integrantes da Secretaria do Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Janete e Cristiano, pelo bom atendimento.

A todos que direta ou indiretamente contribuíram para a realização e conclusão deste trabalho.

ZANATTA, D. Organização, condições do trabalho e percepção de riscos à saúde por parte dos trabalhadores: um estudo em uma indústria cerâmica. Florianópolis, 2002. 132 folhas. Dissertação (Programa de Pós-Graduação em Psicologia) Curso de Mestrado. Universidade Federal de Santa Catarina.

RESUMO

Organização, condições de trabalho e percepção de riscos à saúde percebidos por parte dos trabalhadores buscou investigar os riscos de saúde observados pelos trabalhadores de uma indústria cerâmica da região sul do estado de SC. Estes riscos estariam relacionados as características das condições e da organização do trabalho. Participaram da pesquisa 46 trabalhadores, divididos por setores e turnos de trabalho, utilizando entrevistas semi-estruturadas. Os resultados da pesquisa indicaram que os aspectos das condições e da organização do trabalho, que segundo a percepção dos trabalhadores, influenciam na saúde, são ruído e poeira excessivos, riscos de acidentes e contato com substâncias químicas, controle e cobrança, falta de valorização e perspectivas de crescimento, trabalho em turnos alternados e repercussões do trabalho na vida pessoal. Tais aspectos indicaram prejuízos à saúde física, como perda auditiva e um estágio inicial de mal estar caracterizado por nervosismo, irritabilidade, indisposição e cansaço que podem ser indicadores de prejuízos à saúde. Discute-se as influências das condições e da organização do trabalho como agentes prejudiciais à saúde dos trabalhadores.

Palavras chave: psicologia do trabalho; condições de trabalho; organização do trabalho

ZANATTA, D. Working conditions, organization of work and employee's health: a study carried out with workers from a Ceramic Industry. Florianópolis, 2002. 132 pages. Paper. Master of Psychology. Federal University of Santa Catarina State.

ABSTRACT

A research was carried out in order to investigate what the employees of a ceramic industry in the South of Santa Catarina State have observed about the organization of work, working conditions and health risks at their workplace. These risks are related to some characteristics of their working conditions and its organization. A total of 46 employees have participated of the research, they were divided into sectors and turns of work, and a semi-structuralized interview was applied. According to the evaluation of the employees the results indicated aspects that have been impacted on health, as following: extreme noise and dust, risks of accidents and contact with chemical substances, hard control and emotional pressure, lack of valuation and lack of opportunities related to their growth in the company, working in alternating turns and some influences of their work on their personal life. These aspects had indicated damage to the physical health, such as auditory loss and an initial period of uneasiness characterized by nervousness, irritability, indisposition and fatigue which can also indicate damage to the mental health. The effects of working conditions and organization of work are theme of discussion as harmful agent on the employees's health.

Key-words: Work Psychology; Working Conditions; Organization of Work.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 Conceito de trabalho	16
1.2 Psicologia e trabalho	18
1.3 Organização do trabalho	23
1.3.1 A organização científica do trabalho	25
1.4 Condições de trabalho	28
1.5 Psicologia, trabalho e saúde mental	29
1.6 Saúde mental e trabalho	31
1.7 Pesquisas em saúde mental e trabalho	36
1.8 Trabalho em turnos alternados	40
2 MÉTODO	46
2.1 Local de pesquisa	46
2.2 Caracterização do local da pesquisa	46
2.2.1 Unidade Alfa I	48
2.2.2 Unidade Alfa II	50
2.2.3 Unidade Alfa III	52
2.2.4 Terceira Queima e Refratários	53
2.2.5 Atividades realizadas nas unidades de trabalho	54
2.3 Participantes	56
2.4 Procedimento	59
2.4.1 Contato inicial e estruturação da pesquisa	59
2.4.2 A realização das entrevistas	59
2.4.3 Escolha e definição de categorias	60
2.4.4 Tratamento e análise dos dados	62
3 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	63
3.1 Aspectos gerais de saúde	64
3.1.1 Problemas de saúde	64
3.1.2 Cansaço	67
3.1.3 Dores e desconforto	68
3.1.4 Atividades físicas	70
3.1.5 Atividades de lazer	71
3.1.6 Adições	71
3.1.7 Dificuldade para dormir	71
3.1.8 Dificuldade para concentração	72
3.1.9 Faltas ao trabalho	73
3.2 Condições de trabalho	74
3.2.1 Equipamentos / ferramentas	74
3.2.2 Iluminação	77
3.2.3 Ventilação	78
3.2.4 Calor	80
3.2.5 Ruídos	82
3.2.6 Poeira	86
3.2.7 Uso do espaço	88
3.2.8 Substâncias químicas	89
3.3 Organização do trabalho	95
3.3.1 Jornada de trabalho	96
	15

3.3.2 Ritmo de trabalho	97
3.3.3 Quadro de qualidade	99
3.3.4 Cobrança e controle	101
3.3.5 Advertências	104
3.3.6 Demissões	105
3.3.7 Segurança no local de trabalho	106
3.3.8 Hierarquia e relação com chefia	109
3.3.9 Relação com colegas	112
3.3.10 Valorização do trabalho	114
3.3.11 Salário	116
3.3.12 Plano de carreira	118
3.3.13 Premiações	120
3.3.14 Repercussões do trabalho na vida privada	122
4 CONCLUSÃO	126
5 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	131

LISTA DE FIGURA

FIGURA 1	Processo produtivo das Unidades Alfa I, II e III	47
----------	--	----

LISTA DE TABELAS

TABELA 1	Participantes da Unidade Alfa I.....	57
TABELA 2	Participantes da Unidade Alfa II.....	58
TABELA 3	Participantes da Unidade Alfa III.....	58

ANEXOS

- ANEXO 1 Breve histórico da Cerâmica Alfa.
- ANEXO 2 Roteiro de entrevista
- ANEXO 3 Matrizes para análise: informações colhidas nas entrevistas

1. INTRODUÇÃO

O trabalho constitui o elemento fundamental para a vida humana, pois é por meio dele que o homem adquire recursos para sobreviver, para sua satisfação e auto-realização. É também pelo trabalho que o homem é inserido no meio social, onde desenvolve as relações advindas desse processo. Historicamente, parece que o trabalho encontra-se ligado ao esforço continuado e ao sofrimento, mas há que ser notado, também, que ele oferece singulares oportunidades para satisfação, aperfeiçoamento e aquisição da subsistência.

Imerso nessa mescla de significados, encontra-se o trabalhador. Sob tal condição, o homem sujeita-se diretamente às influências do trabalho, que podem estar relacionadas à saúde física e psicológica. E os aspectos ligados às influências exercidas pelo trabalho referem-se, principalmente, às condições do ambiente onde a atividade é desenvolvida e ao modo como o trabalho se organiza.

No Brasil, a preocupação com o trabalho e a saúde mental do trabalhador, especialmente no âmbito da Psicologia, vem se desenvolvendo desde a década de 80. Destacam-se, no Brasil, os trabalhos de Seligmann-Silva (1986), Sato (1992), Spink (1992) e Codo & Hitomi (1993) Ficher (1995), Mendes (1995) e na investigação da relação entre trabalho e saúde mental. Em outros países, a relação entre saúde mental e repercussões psicossomáticas com as características do trabalho já são investigadas desde a década de 1920.

Spink (1992) comenta que, na Inglaterra, a história da saúde mental do trabalhador está relacionada à entidade “Industrial Fatigue Research Board”, criada na década de 1920, após estudos junto aos trabalhadores nas indústrias de munição, no

período da Primeira Guerra Mundial, em função do aumento da jornada de trabalho nessas fábricas para suprir a demanda por armamentos. O acréscimo da jornada de trabalho aumentou as taxas de absenteísmo e doenças ocupacionais.

Em 1936, observações sobre o trabalho nas comunidades escocesas dedicadas à mineração de carvão, levaram Dickson a relatar descontentamento, ausência, baixa produtividade, doenças e desordens psicossomáticas entre os trabalhadores advindos de métodos que eliminaram as equipes de trabalho tradicionais por um sistema em que o homem trabalhava de maneira isolada. Em 1948, Halliday publicou o livro *Medicina Psicossocial: um estudo da sociedade doente*, incorporando os dados de Dickson e demonstrando “*preocupação para com a evolução do trabalho e a relação das condições oferecidas ao trabalhador e certas desordens psicológicas e psicossomáticas*” (conforme citado por Spink, 1992, p.93).

Em 1987, o Instituto Nacional de Saúde e Segurança, nos Estados Unidos, publicou dados indicando que desordens psicológicas no trabalho constituem uma das dez mais freqüentes doenças ocupacionais. Com relação a esses aspectos, Spink (1992, p. 92) acrescenta que vários trabalhos, como o de Cooper em 1988, por exemplo, numa ótica mais objetivista

“... têm identificado uma diversidade de variáveis organizacionais contributivas a situações provocadoras de reações psicológicas e psicossomáticas agudas: fatores do trabalho em si; do papel exercido dentro da organização e sua relação com outros papéis; questões de carreira; relações interpessoais; de estrutura e de clima organizacional e a inter-relação trabalho não-trabalho”.

Numa perspectiva que enfatiza os fenômenos do âmbito individual, estudos como os de Seligmann-Silva (1986), Dejours (1992), Sato (1992) e Buschinelli (1993) examinaram a relação entre trabalho e saúde mental, indicando que a influência das condições de trabalho e da organização do trabalho na gênese das doenças psicossomáticas

aparece como tema evitado. A gênese dessas doenças era uma ênfase, na Psicologia ou Medicina, aos aspectos relacionados ao desenvolvimento da personalidade, aos fatores genéticos ou às influências da vida familiar, por exemplo. Em estudo de caso desenvolvido com trabalhadores afastados do trabalho por manifestações de doença psicossomática, foi identificada uma relação entre o processo de adoecimento e o trabalho dessas pessoas. E esta relação está presente tanto em aspectos organizacionais quanto em aspectos ambientais e as próprias condições de vida (Seligmann-Silva conforme citado por Sagawa, 1988).

No Brasil, observa-se que a preocupação dos trabalhadores no que se refere às relações entre trabalho e saúde estimulou os estudos pioneiros do DIESAT (Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisas de Saúde e dos Ambientes de Trabalho), estudos que surgiram a partir de demandas dos próprios trabalhadores, no ano de 1980. Sato (1992) ressalta a importância da criação do DIESAT para sistematização das discussões a respeito da saúde do trabalhador. Mas critica a concepção hegemônica, baseada principalmente na medicina do trabalho e engenharia de segurança, que reforça a causa de doenças e acidentes do trabalho especificamente no ambiente de trabalho (agentes físicos, químicos e biológicos).

A concepção hegemônica, segundo Sato (1992), acaba por reduzir o trabalho ao ambiente de trabalho, não sendo contextualizado nas relações de produção e nem nos aspectos referentes à organização do trabalho (normatização das tarefas, ritmos, escalas hierárquicas e horários de trabalho, por exemplo) que estariam pautados nas relações entre capital e trabalho. Na visão hegemônica, a saúde é considerada como apenas ausência de doenças e acidentes de trabalho, e as demais formas de prejuízo à saúde, como a organização do trabalho, não são observadas.

Seligmann-Silva (1994) propôs a investigação das condições específicas de

trabalho e de vida e sua relação com a saúde mental dos trabalhadores. As categorias de investigação estariam basicamente relacionadas aos aspectos físicos e químicos do trabalho, à organização do trabalho, aos riscos da organização do trabalho, às condições físicas e químicas do ambiente de trabalho, às relações humanas dentro da empresa e as condições de vida, tais como habitação, lazer, violência, e outras.

Tendo em vista as influências exercidas pelas condições e organização do trabalho na saúde mental do trabalhador e considerando a necessidade de estudos sistemáticos acerca dessas influências, foi investigado “*quais os riscos percebidos nas condições e organização do trabalho à saúde por trabalhadores de uma indústria cerâmica?*”. Assim, orientada por esta pergunta, a pesquisa objetivou verificar a possibilidade de os aspectos presentes no trabalho estarem interferindo na saúde dos trabalhadores da indústria cerâmica que foi local da pesquisa.

Esse estudo buscou, ainda, identificar a possibilidade de propiciar discussões e reflexões acerca do tema, esclarecendo sobre os determinantes de doenças no âmbito do trabalho, de modo a contribuir para o aperfeiçoamento profissional na saúde e na produção. Mais amplamente, o conhecimento produzido pode representar contribuição para melhorar as condições de trabalho e para gerar iniciativas institucionais em favor da saúde do trabalhador, além de orientar organizações de trabalhadores em direção à luta por apropriadas condições de vida aos associados.

Dessa forma, no estudo da relação trabalho e saúde mental do trabalhador são observados alguns conceitos importantes para o entendimento e discussão do tema, destacando o conceito de trabalho, a Psicologia e sua preocupação com o trabalho, a organização do trabalho, condições de trabalho e saúde mental e trabalho.

1.1 Conceito de trabalho

O trabalho encontra diversos significados na linguagem acadêmica e na cotidiana. Entre os vários significados, o que melhor expressa *trabalho* é a produção de algo que expresse o indivíduo produtor e permaneça além da sua vida, mas esta produção pode estar ligada a um esforço rotineiro e repetitivo e um incômodo inevitável. Isso expressa a contradição existente no significado de trabalho, bem como a contradição percebida por quem trabalha, um misto de prazer *versus* desprazer, agradável *versus* desagradável, dependência *versus* independência.

Um aspecto que influencia a significação do trabalho é sua concepção religiosa, na Bíblia Católica, por exemplo, como castigo e punição em virtude do pecado original. Na tradição judaica, o trabalho também é visto como condenação para o homem em função do pecado. Isto significa dizer que trabalho, para o cristão, é sinônimo de dever, castigo e punição. Só com Lutero, na reforma protestante, é que se começa a observar o trabalho como importante para o homem, mesmo que relacionando profissão à vocação religiosa e, assim, caminho para a salvação (Albornoz, 1992).

Em sua origem latina – *tripalium* – trabalho significa dor, tortura. *Tripalium* era um instrumento usado inicialmente por agricultores no trato do cereal (para bater o trigo e espigas de milho), e depois como instrumento de tortura. Em francês, *travail*, era a palavra usada para referir-se a um aparelho para conter animais durante a cirurgia e, *labore*, raiz da palavra inglesa *labour* relacionava-se diretamente a uma situação penosa e de fadiga (Spink, 1992).

O significado advindo da bíblia católica, da tradição judaica e da origem latina, francesa e inglesa, influencia na divulgação mais comum na sociedade da relação entre trabalho e sofrimento. Fica difícil entender trabalho, que é relacionado a sofrimento na

maior parte dos casos, também como meio fundamental de constituição do homem como homem, atividade pela qual diferencia-se dos animais e constrói o mundo, entra em relação com os outros, torna-se reconhecido. Ou seja, entender o trabalho como expressão da vida humana.

Como sofrimento ou satisfação, prazer ou desprazer, o trabalho faz parte da vida do ser humano e constitui um referencial importante que não pode ser desconsiderado. No seu significado, há uma preocupação com o trabalho não apenas na Psicologia, mas em outras áreas do conhecimento como a filosofia, a sociologia e a antropologia.

Mora (1979) faz uma discussão acerca do significado de trabalho em seu Dicionário de Filosofia. Para os povos antigos, o trabalho manual era visto como algo degradante para o homem, talvez pela associação deste tipo de trabalho com o uso de ferramentas e o desenvolvimento de certas deformações físicas e psíquicas. A idéia que se tinha, então, era de um trabalhador manual (operário) com características disformes. Outro fato que colaborou com o menosprezo ao trabalho manual foram os escravos, os quais eram incumbidos do “trabalho pesado”, braçal e não eram reconhecidos como cidadãos pela sociedade.

Mas foi somente em tempos mais recentes, de acordo com Mora (1979), que o trabalho começou a despertar a atenção da Filosofia. Um dos aspectos que parece melhor definir o trabalho na Filosofia é o da consideração como comportamento fundamental do ser humano, diferentemente dos animais, ligado ao processo de humanização do homem e de seu mundo.

Na sociologia, tem-se como grande expoente o pensamento marxista e a preocupação com o trabalho e suas relações. Para Marx, a essência do ser humano está no trabalho, ou como coloca Albornoz (1992, p.69) “*o que os homens produzem é o que eles*

são. O homem é o que ele faz. E a natureza dos indivíduos depende das condições que determinam sua atividade produtiva”. Ainda com Marx, “é pelo trabalho que o homem tem a possibilidade de transformar a natureza e a si mesmo, em contraposição coloca também a alienação produzida pelo trabalho como condição de desumanização e dependência” (conforme citado por Albornoz, 1992).

Já para Hegel e Fourier (conforme citado por Albornoz, 1992), no século XIX, fica claro o aspecto positivo do trabalho, e claro também que trabalho e prazer não precisam necessariamente estar dissociados, como partes inconciliáveis. Para Fourier, entretanto, o trabalho ideal, nessas características, seria apenas aquele realizado no campo.

Em Freud, o trabalho foi dos assuntos menos estudados, ainda que sua importância para a vida humana não tenha sido negada. Conforme Lamas (1989), Freud afirma que nenhuma outra técnica vital liga o indivíduo tão fortemente à realidade como a acentuação do trabalho que incorpora as pessoas solidamente a uma parte da realidade, à comunidade. De fato, Freud revelava preocupações em como o homem estava transformando a natureza com seu trabalho, e como resolvia seus conflitos individuais enquanto ser social. O que definiria um indivíduo saudável, para a psicanálise, seria a capacidade de “amar e trabalhar” (Lamas, 1989).

1.2 Psicologia e trabalho

Por volta da metade do século XIX, a Psicologia sofre um processo de diferenciação, onde ocorre uma fragmentação em unidades especializadas: a Psicologia clínica, a Psicologia escolar e a Psicologia organizacional. O trabalho do psicólogo, então, é fragmentado em especialidades e nas especializações e/ou fragmentações verifica-se três momentos distintos da Psicologia relacionada ao trabalho: a Psicologia industrial, a

Psicologia organizacional e, mais recentemente, a Psicologia do trabalho. Mas, no que diz respeito ao trabalho, sua importância e significado para o ser humano, observa-se que este ainda se constitui num campo pouco explorado pelos psicólogos brasileiros (Azevedo, 1995).

De acordo com Cruz (2000), o estudo das repercussões do trabalho tem suas primeiras formulações conceituais com Kräpelin, aluno de Wundt. Seu estudo, realizado em 1879, referia-se à fadiga e à monotonia no trabalho. Mas foi outro aluno de Wundt quem expandiu os estudos acerca de Psicologia e trabalho. Hugo Muensterberg, com a publicação em 1913 de *Psicologia e eficiência industrial* “impulsiona a Psicologia do laboratório para a realidade empresarial, dando início à ‘Psicologia Industrial’, termo dado em 1925, com base em uma obra de Myers: ‘Industrial Psychology’” (Cruz, 2000, p.2).

A Psicologia industrial tem como preocupação central a produtividade, tendo como “pano de fundo” a concepção taylorista de adaptação do indivíduo à empresa. O que importa, realmente, é a máxima produtividade, considerando o trabalho como necessariamente penoso e desagradável e a natureza humana avessa ao trabalho (Azevedo, 1995).

Seguindo os princípios do Taylorismo, a administração científica recorre à Psicologia basicamente para responder: a) como desenvolver testes para selecionar o melhor homem para cada função? b) como descobrir se ele está trabalhando com a máxima eficiência? c) quais são os efeitos do aborrecimento do trabalho repetitivo? (Jacques, 1989). A Psicologia, então, assim como se recorria à engenharia para a solução de problemas técnicos, era acionada no sentido de auxiliar na resolução de alguns problemas humanos na indústria. Nesse momento, a Psicologia contribui para a associação do

conceito de trabalho com dor, sofrimento e tortura, ligando-o fundamentalmente à sobrevivência do indivíduo, em detrimento a aspectos mais favoráveis.

De acordo com Jacques (1989, p.68)

“ ... proliferam os manuais de Psicologia descrevendo várias técnicas de avaliação de pessoal que possam prever o grau de adaptação do indivíduo à tarefa. Sugerem-se avaliações periódicas de desempenho, desenvolvimento de pessoal através de treinamento, acompanhamentos sistemáticos, partindo do pressuposto de que um indivíduo desempenha tanto melhor quanto melhor estiver adaptado a sua função”.

Mas, a percepção de que o fator psicológico é importante é o fato que marca a entrada da Psicologia nas organizações, mesmo que com uma justificativa teórica e metodológica que objetiva o equilíbrio e adaptabilidade dos indivíduos à organização na qual estão inseridos. E é neste momento, no Brasil, que o “psicólogo industrial” é substituído pelo “psicólogo organizacional”, por volta das décadas de 50 e 60, marcadas por conflitos sociais, os quais foram percebidos também nas organizações (Jacques, 1989).

Segundo Zanelli (1994), é possível perceber que na história da Psicologia Industrial os psicólogos estavam atentos apenas ao que acontecia dentro da organização e que, somente em tempos mais recentes, “passou-se a prestar atenção nas relações entre o contexto imediato de trabalho, a organização e seu ambiente externo, daí derivando fatores associados ao comportamento das pessoas que trabalham nas organizações” (Zanelli, 1994, p.28).

A Psicologia Organizacional ressalta, então, as relações entre as características do trabalhador, a natureza do trabalho, a estrutura organizacional e o ambiente externo, podendo ser definida “como o estudo científico do comportamento humano em organizações de trabalho” (Zanelli, 1994, p.29). Ressalta-se, ainda, que a Psicologia Organizacional não deve ser entendida apenas como uma disciplina científica, mas como

uma profissão estabelecida.

De acordo com Zanelli (2002), nos países europeus a denominação mais utilizada é ‘Psicologia Organizacional e do Trabalho’, apontando para a interação tanto dos fatores contextuais imediatos do trabalho quanto das características organizacionais que exercem influência no comportamento do trabalhador. Já nos Estados Unidos, a denominação mais utilizada tem sido ‘Psicologia Industrial e Organizacional’, uma vez que a Psicologia Industrial refere-se aos conteúdos mais tradicionais da aplicação, o acréscimo do termo Organizacional amplia o conceito para o entendimento mais amplo que se tem atualmente.

Segundo Zanelli (2002), ao se optar por uma denominação mais resumida, considera que ‘Psicologia Organizacional’ transmita o escopo de estudo e atuação. Como qualquer especialidade da Psicologia, de acordo com o mesmo autor, o que interessa

“são os comportamentos que distinguem o ser humano como indivíduo, ou seja, um participante com características singulares entre os membros de sua espécie. Interessam igualmente as possibilidades de previsão, e as leis gerais que se possam aplicar ao comportamento, consideradas as condições do ambiente que se insere. Desde as origens da área, a atenção que se dirige ao trabalhador e ao trabalho não pode ser desvinculada do contexto organizacional. Qualquer tipo de trabalho ocorre, ou está associado de algum modo, a uma organização ou a várias organizações. A idéia de organização, necessariamente, inclui pessoas se comportando para atingir seus fins” (Zanelli, 2002, p. 26)

Tais argumentos parecem justificar a denominação de Psicologia Organizacional, e esta denominação talvez seja a mais difundida no Brasil para referir-se aos conteúdos da área. (Zanelli, 2002).

No que diz respeito à atuação do Psicólogo em organizações de trabalho, Zanelli (2002) faz uma crítica ao papel exercido, ainda relacionado às áreas tradicionais de Recrutamento e Seleção, Acompanhamento de Pessoal, Treinamento e Análise de Função.

Ressalta a importância de que a atuação do psicólogo necessita extrapolar a visão tradicional de ajustamento do indivíduo ao trabalho e ampliar para uma atuação que “priorize o desenvolvimento da pessoa, por meio de mudanças planejadas e participativas, nas quais o homem possa adquirir maior controle de seu ambiente” (p. 35).

Zanelli (2002) enumera funções que de acordo com investigação de bastos e Galvão-Martins em 1990 seriam idealizadas como uma análise ocupacional do psicólogo que atua em organizações. São elas: contribuir para a produção teórica sobre o comportamento humano no contexto organizacional; fazer, e equipe multiprofissional, diagnóstico e proposições sobre problemas organizacionais relativos a Recursos Humanos, no nível sistêmico; analisar as atividades intrínsecas ao trabalho desenvolvido na organização para subsidiar elaboração de instrumentos necessários à administração de Recursos Humanos e modernização administrativa; promover treinamento e desenvolvimento de pessoal; realizar avaliação de desempenho; implementar a política de estágio na organização; supervisionar as atividades do estagiário de Psicologia; desenvolver, em equipe multiprofissional, a política de saúde ocupacional da organização; desenvolver, em equipe multiprofissional, ações de assistência psicossocial que facilitem a integração do trabalhador na organização; entre outras.

A partir desta análise, é possível perceber a ampla possibilidade de atuação e contribuição do Psicólogo em organizações de trabalho. E esta ampliação de possibilidades de atuação depende da capacidade do Psicólogo criar estas alternativas, ou como coloca Zanelli (2002)

“Idealiza-se um profissional que atue junto aos recursos humanos, ciente da interdependência sistêmica das partes e níveis de estrutura organizacional e da necessária interação com outros profissionais, que fundamente suas intervenções em critérios científico-metodológicos consistentes e que questione criticamente a inserção de sua prática e o desempenho da organização no contexto social” (p.37).

1.3 Organização do trabalho

A organização do trabalho, segundo Dejours, é entendida como

“ ... De uma parte, a divisão das tarefas (chegando à definição de modo operatório) que atinge diretamente a questão do interesse e do tédio no trabalho; de outra parte, a divisão dos homens (hierarquia, comando, submissão) que atinge diretamente as relações que os trabalhadores estabelecem entre si no próprio local de trabalho” (1996, p.153).

A organização do trabalho, segundo Dejours (1992), é considerada como *“a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa (na medida em que ele dela deriva), o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade, etc.” (p.25) .*

Outro aspecto fundamental a ser considerado, quando se discute o modo como o trabalho é organizado, é o julgamento dos colegas de trabalho, temível e decisivo, o que denota a expectativa do sujeito em ser reconhecido pelo trabalho que realiza, como, por exemplo, um artesão é reconhecido por sua obra. O prazer obtido pelo reconhecimento, porém, é passageiro, e o sujeito parte em busca de novas situações que lhe propiciem novos reconhecimentos (Dejours, 1996). Se não há reconhecimento pelo trabalho realizado, pode não ser resultado da falta de habilidades do trabalhador, mas sim da ausência de condições organizacionais favoráveis a esse desenvolvimento. Isso desfavorece o benefício que pode ser adquirido pelo trabalho e a capacidade de transformar tais benefícios em criatividade, aspecto tão almejado pelas organizações atuais.

A diferença existente entre *organização do trabalho prescrita* pela empresa e *organização do trabalho real*, como esta realmente acontece na situação de trabalho propriamente dita é outro aspecto da organização do trabalho que merece destaque. Esta

diferença precisa ser considerada, pois assim pode-se verificar quais os mecanismos utilizados pelo trabalhador para lidar com esta diferença, e qual a repercussão da utilização desses mecanismos na sua saúde.

Quanto à organização do trabalho prescrita e a organização do trabalho real, Mendes (1995, p. 36) acrescenta que *“a organização do trabalho contém além do aspecto da variabilidade, o caráter processual e dinâmico, que pressupõe uma relação intersubjetiva e social, à medida que a sua definição técnica é sempre insuficiente com relação à realidade produtiva, por esta exigir sempre reajustes e reinterpretações por parte dos sujeitos”*. Para a autora, a organização do trabalho pode ser compreendida por meio da divisão e conteúdo das tarefas, do sistema hierárquico e das relações sócio-profissionais, que são estabelecidos pelo sistema de produção que determina a estrutura organizacional na qual o trabalho é desenvolvido. Cada categoria profissional está submetida a um modelo específico de organização do trabalho, que depende dos interesses econômicos, ideológicos e políticos daqueles que dominam o processo produtivo.

A organização do trabalho resulta, então, das relações intersubjetivas e sociais dos trabalhadores com a organização, sendo o trabalho o produto da dinâmica interna das situações e da organização do trabalho, das relações subjetivas, condutas e ações dos trabalhadores, permitidas pela organização do trabalho (Mendes, 1995). E, como instrumento fundamental para a investigação das influências da organização do trabalho, Dejours (1996) sugere o acesso à fala dos trabalhadores, pois é através da discussão coletiva e da fala operária que se pode ter acesso a dimensões desconhecidas da situação de trabalho. O exemplo mais claro desse fato é o conhecimento da relação existente entre a organização do trabalho prescrita e a organização do trabalho real, que pode possibilitar um conhecimento verdadeiro da situação de trabalho na qual está inserido o trabalhador.

Não atentar para o fato de que o conhecimento de quem realmente executa o trabalho (operário) pode dar as respostas que a organização busca, implica numa lógica taylorista, pois a organização coloca-se, então, no papel da prescrição e o trabalhador no papel da execução. Isso quebra, segundo Dejours, *“a transparência e as relações de confiança necessárias para a construção e a estabilização do grupo de trabalho e do sentimento de pertencer à comunidade”* (1996, p.167). Mendes (1995) comenta que é possível identificar elementos específicos da organização do trabalho que favorecem, ou não, determinadas condições de trabalho, por meio da fala dos trabalhadores, que se constitui mediadora entre a realidade do sujeito e a realidade do trabalho no qual está inserido.

1.3.1 A organização científica do trabalho

Para melhor compreender a relação entre as influências exercidas pela organização do trabalho no trabalhador, é importante resgatar os aspectos relacionados à organização científica do trabalho, que marcou as técnicas de gestão do trabalho e da produção. A importância em estudar este assunto reside no fato de, ao observar as técnicas de gestão e produção nas décadas de 80 e 90, haver indícios que os métodos e técnicas propostos pela administração científica do trabalho foram abandonados, mas seus “princípios” não.

Segundo Fleury e Vargas (1987, p.18), antes de Taylor, a administração deixava a cargo dos trabalhadores o uso de métodos e técnicas para a realização de seu trabalho. Taylor, no entanto, acreditava que este sistema de “iniciativa e incentivo” só produziria efeito se houvesse controle do trabalho. Para tanto, considerou que a raiz do problema consistia no desconhecimento por parte da administração de como realizar o trabalho e propôs três princípios como solução deste problema.

O primeiro princípio tinha como objetivo, por meio da técnica da “análise científica” do trabalho, decifrar no movimento operário quais eram úteis e quais eram inúteis no sentido de intensificação do trabalho, ou seja, é a gerência quem determina o ritmo de trabalho sem considerar cada trabalhador por si próprio. Taylor não deixou de observar a fadiga em seus estudos, mas considerou-a como prejudicial ao ritmo de trabalho imposto.

A seleção e treinamento de pessoal estavam contempladas no segundo princípio, advindos da “análise científica” do trabalho. A partir desta análise era possível encontrar “o homem certo para o lugar certo”, um homem com habilidades que atendessem às exigências do trabalho.

Taylor propôs à gerência o planejamento e o controle do trabalho. Para tanto, introduziu, no terceiro princípio, a “tarefa” como elemento central da programação do trabalho que, de acordo com Taylor, conforme citado por Fleury e Vargas (1987, p. 23)

“O trabalho de cada operário é completamente planejado pela direção, pelo menos com um dia de antecedência, e cada homem recebe, na maioria dos casos, instruções escritas completas que minudenciam a tarefa de que é encarregado e também os meios usados para realizá-la ... Na tarefa é especificado o que deve ser feito e também como fazê-lo, além do tempo exato concebido para a execução ... A administração científica, em grande parte, consiste em preparar e fazer executar essas tarefas”.

Na separação entre trabalho manual e trabalho intelectual proposta pelo taylorismo, o trabalhador-operário precisa deter seu pensamento e direcionar sua “energia” para a execução, pura e simplesmente, da sua tarefa. Isso acontece através da paralisação do pensamento, que se dá com a aceleração do seu ritmo de trabalho, ocupando todo seu pensamento com as pressões sensório-motoras da atividade. Tal fato acarreta prejuízos ao trabalhador que vão além do trabalho na fábrica, estendendo-se para sua vida pessoal, fora

da fábrica.

A racionalização do trabalho apresentada na obra de Ford, em 1913, quando aplicou pela primeira vez os princípios da linha de montagem, onde a esteira rolante passou a ser adotada na fabricação de automóveis, combinando operações extremamente parceladas dos trabalhadores, foi outro fato que contribuiu com a separação do trabalho proposta por Taylor. Para Ford (conforme citado por Fleury e Vargas, 1987), os movimentos deveriam ser feitos mecanicamente sem a interferência da mente, sendo o homem quase um componente da máquina, e o trabalho levado a mais extrema simplificação, reduzindo a necessidade de todo o potencial humano para o trabalho.

Na linha de montagem, a máquina é que assumia o planejamento da produção, onde não havia paradas e, como preconizava Taylor, nem “desperdício” de tempo útil. A respeito disto, Fleury e Vargas (1987, p. 26) acrescentam que

“as peças deslocavam-se automática e ininterruptamente, suprimindo o trabalho de todos os homens da produção, sem esperas nem paradas. Ao operário só lhe restava seguir essa cadência, fixo no seu posto de trabalho, e alimentado continuamente de novos materiais que sofreriam a ação de seus membros”.

A administração científica preocupou-se, basicamente, em racionalizar o trabalho de forma totalmente técnica e mecanicista, desconsiderando não só os fatores fisiológicos, mas todos os fatores que pudessem prejudicar o sistema produtivo. Entendia como fator de motivação do homem apenas sua ambição individual em termos de prosperidade econômica, não considerando os aspectos relacionados à motivação, satisfação e auto-realização.

Em 1927, em pesquisa realizada pela empresa americana Western Electric em Detroit, principal região industrializada dos Estados Unidos, as hipóteses da administração científica sobre motivação e produtividade foram questionadas. Neste estudo, realizado

pela equipe de Elton Mayo, foi observada a importância dos fatores psicológicos sobre a produtividade e que “*o sentimento do trabalhador em relação ao seu ‘grupo de trabalho’ sobrepuja qualquer outro fator motivador*” (Fleury e Vargas, 1987, p. 28).

Apesar disso, a observação da importância em considerar os fatores psicológicos não alterou a organização do trabalho, apenas produziu modificações periféricas. Modificações mais consistentes só começaram a aparecer a partir da década de 40, quando autores como Maslow, Argirys e Herzberg passaram a entender o trabalho como o meio pelo qual o homem pode satisfazer suas necessidades modificando, portanto, o entendimento da motivação e produtividade.

1.4 Condições de trabalho

Os perigos para a saúde orgânica dos trabalhadores situam-se, principalmente, nas condições de trabalho que podem ser descritas como: físicas (ruídos, temperatura, vibrações, etc.), químicas (poeira, vapores, etc.) e biológicas (vírus, bactérias, fungos, etc.), que geram fortes repercussões sobre o corpo do trabalhador.

Dejours (1992) faz uma diferenciação entre *condição de trabalho* e *organização do trabalho*, ressaltando que os prejuízos à saúde mental resultam das características da organização do trabalho e os prejuízos à saúde física das condições de trabalho. Por condição de trabalho considera

“o ambiente físico (temperatura, pressão, barulho, vibração, irradiação, altitude, etc.), ambiente químico (produtos manipulados, vapores e gases tóxicos, poeiras, fumaças, etc.), o ambiente biológico (vírus, bactérias, parasitas, fungos), as condições de higiene, de segurança, e as características antropométricas do posto de trabalho” (p.25) .

Seligmann-Silva (1995) define *condição de trabalho* como as condições físicas,

químicas e biológicas vinculadas à execução do trabalho, ressaltando que tais condições também interferem nos processos mentais e nas dinâmicas relacionadas à saúde mental.

Dejours (1994) ressalta também a importância do trabalho não ser reduzido apenas às pressões físicas, químicas, biológicas ou mesmo psicossensoriais e cognitivas do posto de trabalho, e que é denominado geralmente de *condição de trabalho*. É necessário, segundo o mesmo autor, considerar além das condições de trabalho a dimensão organizacional que constitui-se na divisão de tarefas e nas relações de produção. Seligmann-Silva (1995) também chama a atenção para que seja analisada, nos estudos de saúde mental e trabalho, o que denomina de *situação de trabalho*, compreendendo as condições de trabalho e a organização do mesmo, reforçando que é a partir da análise destes componentes que se pode avaliar os riscos que estão submetidos o trabalhador ou equipes de trabalho.

1.5 Psicologia, trabalho e saúde mental

O interesse e a necessidade em estudar a relação do trabalho com os processos psíquicos tiveram seu início no começo do século XX em função da aplicação dos princípios tayloristas citados anteriormente que, com a acentuação da divisão entre concepção e execução do trabalho, foi causando prejuízos à saúde física e mental dos trabalhadores, prejuízos advindos principalmente de prolongadas jornadas de trabalho, ritmo acelerado de produção, fadiga física, automação, não participação no processo produtivo e parcelamento das tarefas.

A psicopatologia do trabalho, que estuda o campo da saúde mental e trabalho, ainda é disciplina recente. Tem como maior expoente Dejours (1992) e seus estudos que relacionam trabalho e sofrimento psíquico, fazendo uma crítica ao modelo taylorista e

demonstrando que a organização do trabalho é a responsável pelas consequências favoráveis ou desfavoráveis ao funcionamento psíquico do trabalhador. Tal disciplina busca entender o papel do trabalho na gênese da doença mental, bem como seu papel na integração dos indivíduos, como por exemplo, as pessoas egressas de hospitais psiquiátricos à vida social (Mendes, 1995).

Em seu início, a psicopatologia do trabalho encontrou uma grande dificuldade: a sua estreita relação com os modelos médicos clássicos. Esta relação fazia com que as preocupações dos estudiosos estivessem voltadas para a descrição de doenças mentais do trabalho, assim como eram descritas as patologias profissionais em medicina do trabalho. Mas é uma busca que não tem saída, pois a maioria dos trabalhadores está no limite da normalidade e, por isso, nessa época, despontaram estudos relacionados ao *stress*.

De acordo com Dejours (1996), a abordagem referente ao *stress* não é propriamente psicopatológica, pois não está em condições de dar conta de mecanismos propriamente psíquicos, o que é destacado nessa abordagem são critérios somáticos e biológicos na sua identificação. Portanto, a importância de “*conduzir a investigação não mais na direção das ‘doenças mentais’, mas na direção das estratégias elaboradas pelos trabalhadores para enfrentar mentalmente a situação de trabalho*” (1996, p.152).

Mas esta normalidade (equilíbrio, estabilidade) que é buscada pelos trabalhadores não é um aspecto natural e sim indícios de sua luta contra a doença mental. Desta forma, a normalidade conquistada passa antes de qualquer coisa pelo *sofrimento*, termo bastante utilizado em psicopatologia do trabalho e que é definido como “*o espaço de luta que cobre o campo situado entre, de um lado, o bem-estar e, de outro, a doença mental ou a loucura*” (Dejours, 1996, p.153).

Dejours (1994) diferencia sofrimento patogênico e sofrimento criador. O

primeiro aparece quando todas as possibilidades de transformação e aperfeiçoamento do trabalho já foram utilizadas, quando não há mais nada o que fazer, associado também a sentimentos de medo e impotência, podendo direcionar para um processo de adoecimento.

O sofrimento criativo, por sua vez, quando há a possibilidade de transformar o sofrimento em criatividade, trazendo uma contribuição que beneficia a criatividade e, com isso, aumentando a resistência do trabalhador ao risco de adoecer. Desta forma, o trabalho pode ser considerado fator de fortalecimento e não de desestabilização e fragilização da saúde (Dejours, 1994).

A Psicopatologia do Trabalho (Mendes, 1995) vem estudando a interface homem e organização do trabalho desde os anos 70, caracterizando a organização do trabalho como seguidora do modelo taylorista. A partir dos anos 90 passa a ser denominada de psicodinâmica do trabalho, entendendo a mobilidade e mutabilidade como características da organização do trabalho e o trabalhador é compreendido como possuidor da possibilidade de transformar as situações de trabalho, propiciando benefícios para a saúde mental.

1.6 Saúde mental e trabalho

É possível perceber uma interface entre organização do trabalho e saúde mental que precisa ser estudada e analisada em cada situação de trabalho. Cabe ressaltar o que se entende por saúde mental no trabalho que, de acordo com Mendes (1995), é a possibilidade do trabalhador atualizar seu potencial, compatibilizar suas competências técnicas às tarefas determinadas pela empresa e ter espaço para usar sua criatividade e para participar do planejamento e das decisões sobre seu trabalho. O trabalhador ao sentir-se útil, produtivo e valorizado, fortalece sua identidade de sujeito à medida que sua auto imagem é reforçada e

existem possibilidades de auto realização.

Para Seligmann-Silva (1986, p. 59), utilizar a denominação saúde mental do trabalho

“ (...) seria focalizar também a saúde mental como processo onde as agressões dirigidas à mente pela vida laboral são confrontadas pelas fontes de vitalidade e saúde representadas pelas fontes de natureza múltipla, individuais e coletivas, que funcionam como preservadoras da identidade, dos valores e da dignidade dos trabalhadores”.

Os conceitos envolvidos na abordagem saúde mental do trabalho focalizam ainda as condições de trabalho geradoras de tensão e de fadiga. É possível observar a existência de uma pluralidade de conceitos referentes ao assunto em questão, o que não significa que se excluam mutuamente, pelo contrário, chegam a ser complementares. As denominações mais consideradas pelos que têm estudado o assunto são as seguintes: “stress laboral” (work-stress); neurose do trabalho; síndrome neurótica do trabalho; fadiga mental e fadiga patológica; tensão laboral; sofrimento mental decorrente da vida laboral. (Seligmann-Silva, 1986) Tais termos referem-se mais especificamente aos efeitos psíquicos e psicossomáticos do trabalho.

Seligmann-Silva (1994) ressalta as dificuldades existentes à conceituação e investigação no que se refere à saúde mental e trabalho. Acrescenta ser comum encontrar num mesmo autor a utilização de vários termos para referir-se ao assunto – como os citados acima, por exemplo - , *“o que é compreensível diante da abundância de termos e da escassez de definições precisas, na literatura referente ao assunto”* (p. 219).

É possível observar que autores como Mendes e Seligmann-Silva diferem no modo como se referem a esse conceito, enquanto Mendes denomina saúde mental *no* trabalho Seligmann-Silva refere-se à saúde mental *do* trabalho. Percebendo que há

diferença na utilização desses termos, para fins desse estudo utilizar-se-á a denominação de saúde mental e trabalho, considerando que o que se busca investigar são os riscos percebidos pelos trabalhadores diante das condições e organização do trabalho.

Assim como a Psicopatologia do Trabalho as repercussões do trabalho na saúde mental, embora estudadas há mais tempo, apenas nos últimos anos estão recebendo atenção na formação de profissionais da saúde e reuniões científicas. De acordo com Seligmann-Silva *“pesquisas sobre o assunto chegaram a ter resultados que foram considerados propriedade e segredo de empresas que as encomendaram nas primeiras décadas deste século; nunca foram publicadas, talvez pelo temor dos reflexos sociais destas descobertas”* (1997, p.03).

O que tem sido identificado, no entanto, é que o trabalho é um importante mediador entre instâncias sociais e a saúde humana, em processos que podem favorecer ou prejudicar esta relação. O trabalho pode ser fonte de fortalecimento ou de desgaste para a saúde física e mental.

De acordo com Seligmann-Silva (1997) a análise das situações de trabalho constitui o foco central nas pesquisas em saúde mental e trabalho. Segundo a autora

“A organização do trabalho que inclui, em seus múltiplos aspectos, desde as formas de gestão até a organização temporal e as relações inter-hierárquicas e interpessoais, vem ocupando um lugar central nos estudos em que se busca entender as vinculações entre saúde mental e trabalho para, assim, identificar, perspectivas preventivas. As situações de trabalho compreendem, além dos aspectos organizacionais, os aspectos do ambiente físico, químico e biológico, que tradicionalmente eram os únicos estudados em Medicina do Trabalho; analisam ainda as múltiplas interações existentes, por um lado, entre os componentes internos destas situações de trabalho e, pelo outro, as conexões destes componentes ao contexto sócio-político e econômico” (1997, p.04).

Além de abordar aspectos referentes ao contexto político e sócio-econômico, as pesquisas de saúde mental e trabalho necessitam investigar as interações entre as condições

gerais de vida e as situações de trabalho, considerando que o trabalho não é, necessariamente, único responsável pelos prejuízos à saúde em geral, mas pode favorecer ou prejudicar tal situação.

Seligmann-Silva (1997) chama a atenção para o fato que na transição entre saúde e doença há um estágio de mal-estar e de tensão que ainda não pode ser considerado patologia, mas que se não forem encontradas alternativas para sua superação pode assumir a configuração de quadros patológicos. Tal estágio era simplesmente considerado nos estudos iniciais de psicofisiologia do trabalho como fadiga, mas pesquisadores têm conferido outras denominações tais como sofrimento, stress leve ou simplesmente stress. Além disso, o conhecimento desse estágio de transição assume importância para as práticas preventivas, ou como reforça a autora *“o desafio preventivo torna-se tanto maior à proporção que passa a exigir um diálogo cada vez mais permanente entre os profissionais na área da saúde e os responsáveis pelo planejamento e pela administração no mundo do trabalho”* (Seligmann-Silva, 1997, p.05).

O trabalho sofisticado tem sido foco de investigação no campo da saúde mental e trabalho, entendendo aqui trabalho sofisticado como aquele que o trabalhador é levado a assumir uma posição de mero vigilante do sistema, sem interação inteligente com o mesmo. Exemplo disso o trabalho diante de telas de vídeo e em sistemas automatizados tradicionais. Seligmann-Silva (1997) buscou examinar descobertas relevantes que configuram novos desafios aos pesquisadores da saúde mental e trabalho e de áreas correlatas, enfocando o trabalho computadorizado e a automação.

O estudo de Dejours e do grupo francês de Psicopatologia do Trabalho das defesas empregadas pelos trabalhadores apontam para os modos coletivos de negar, reprimir ou deslocar sentimentos de medo ou repugnância, por exemplo. Tais defesas

assumem importância para a saúde geral, saúde mental e a própria segurança do trabalho, uma vez que os mecanismos de defesa coletivos atuam ao lado das defesas psicológicas individuais para tornar suportável o trabalho perigoso e o trabalho gerador de sofrimento psíquico. Quer dizer *“ao bloquearem a percepção crítica dos aspectos potencialmente agressivos da situação de trabalho, estes mecanismos colocam também obstáculos nos caminhos para a organização de enfrentamentos conscientes”* (Seligmann-Silva, 1997, p.07).

Acreditava-se que a elevação dos níveis de qualificação significaria menor impacto à saúde em geral e, conseqüentemente, para a saúde mental, mas tal fato foi contestado por estudos realizados na Alemanha. Marstedt (conforme citado por Seligmann-Silva, 1997) revisando tais estudos observou aspectos organizacionais nas empresas estudadas identificando conceitos e práticas de racionalização responsáveis pelo aumento das cargas mentais de trabalho, condicionando riscos para a saúde. Estas cargas dizem respeito à complexidade das atividades, exigência de polivalência, elevadas cargas psicoafetivas - autocontrole emocional exacerbado, exigências de perfeição no desempenho, alto nível de responsabilidade, insegurança quanto à manutenção do emprego e perspectivas de carreira, múltiplos tipos de pressão temporal (prazos, ritmos, etc.). Salienta ainda que as políticas de saúde ocupacional precisam estar atentas para as implicações prejudiciais dos novos conceitos de racionalização adotados pelas empresas.

1.7 Pesquisas em saúde mental e trabalho

É possível, no entanto, iniciar a investigação das influências das condições de trabalho e da organização do trabalho na saúde mental do trabalhador através da gênese laboral da tensão, uma vez que a organização do trabalho atua na gênese da fadiga e do

sofrimento através de vários dos seus aspectos. Dentre esses aspectos, é possível citar jornadas de trabalho prolongadas, ritmos acelerados de produção, pressão autoritária e hierarquia rígida e vertical, inexistência ou exigüidade de pausas para descanso ao longo das jornadas. Outro aspecto mais sutil a ser observado é os efeitos da evolução tecnológica e organizacional.

Em pesquisa realizada por Seligmann-Silva (1986) com trabalhadores industriais nas cidades de São Paulo e Cubatão, em 1980, foi possível sistematizar uma série de condicionantes que influenciariam na gênese laboral da tensão. As entrevistas com os trabalhadores abordaram principalmente: histórico de vida e vida familiar; histórico de trabalho; condições de vida e de participação social atuais; aspirações ocupacionais; condições de trabalho atuais; histórico de saúde e saúde atuais. Dentre os aspectos abordados dois grandes tópicos foram considerados pela autora: condições do ambiente laboral (condições ambientais onde o trabalho é realizado) e aspectos organizacionais (condições derivadas das características da organização do trabalho).

Os resultados dessa pesquisa indicam:

- a) Riscos percebidos pelos trabalhadores e que geram medo, tensão, ansiedade, stress, sofrimento: acidente, doença, perder o controle emocional e perder o emprego;
- b) Importância da interação entre diferentes condições ambientais (condições físicas, químicas, biológicas e falta de adequação ergonômica dos equipamentos): foi constatado como fatores de tensão pelos entrevistados o calor insuportável e constante, ruído excessivo, presença de poeiras, gases, vibrações, ambientes fechados e mal ventilados;
- c) Condições organizacionais desgastantes: jornadas extremamente prolongadas, intensificação dos ritmos de trabalho, insuficiência das pausas

e acúmulos de função, tensão e conflitos nos relacionamentos interpessoais (chefias) e conteúdo das tarefas;

- d) Condições extra-laborais: invasão das horas do não-trabalho pelo cansaço e restrições em função dos baixos salários.

Seligmann-Silva (1986, p.86) acrescenta que

“ . . . para os trabalhadores do setor siderúrgico que haviam estado por longos anos expostos a condições de trabalho extremamente penosas, a análise de seus históricos de vida, trabalho e saúde conduziu-nos, muitas vezes, a perceber que o acúmulo dessas experiências se constitui em verdade um processo preparatório e predisponente à instalação das manifestações psicopatológicas. E que este processo gradualmente foi minando a vitalidade, as resistências da personalidade e, muitas vezes, também a esperança.”

Laurell & Noriega (1989) em pesquisa realizada com trabalhadores de uma empresa siderúrgica da região do Lazaro Cadenas no México (SICARTSA) apontam uma grande variedade de doenças ou danos à saúde relacionados às atividades executadas por esses trabalhadores. As doenças ou danos à saúde abrangem principalmente problemas das vias respiratórias, do trato gastrointestinal, do sistema músculoesquelético, da pele e do sistema nervoso central, doenças tanto somáticas como psicossomáticas ou psíquicas.

Laurell & Noriega (1989) salientam a importância da análise global dos aspectos relacionados ao trabalho – ambiente e organização do trabalho - e os danos provocados à saúde do trabalhador, uma vez que de acordo com seus estudos o efeito de cada um desses aspectos não é uma somatória, mas potencializam-se entre si. Assim, do mesmo modo que a intensidade de ruído pode causar prejuízos à audição, pode também atuar na gênese do nervosismo e irritabilidade e o trabalho em turnos alternados pode provocar problemas relacionados tanto ao ciclo circadiano como problemas psicossomáticos. Os autores destacam o lugar ocupado pelo nervosismo e irritabilidade, relatados pelos trabalhadores em 14 das 16 áreas da empresa que foi local do estudo,

estando relacionados ao ruído e calor intensos, mas principalmente aos aspectos da organização do trabalho.

Os dados da pesquisa realizada pelos autores foram coletados em entrevista coletiva com os trabalhadores e a partir dos exames médicos desses trabalhadores no serviço de saúde da empresa, sendo que os dados coletados nos exames médicos foram semelhantes aos percebidos pelos trabalhadores. Em primeiro lugar aparecem as doenças das vias respiratórias e, ocupando lugar de destaque, as doenças psicossomáticas e nervosas “*que expressam – na terminologia médica – um problema semelhante ao das categorias ‘distúrbios do sono, úlcera, gastrite e fadiga patológica’ e ‘nervosismo e irritabilidade’, no vocabulário dos trabalhadores*” (Laurell & Noriega, 1989, p.242).

Em pesquisa desenvolvida por Seligmann-Silva (1997) com trabalhadores na área de transportes foi possível identificar as repercussões da automação ferroviária na saúde desses trabalhadores. A pesquisa de campo desenvolveu-se em três etapas correspondendo respectivamente na construção do roteiro de entrevistas e entrevistas com especialistas que participaram do planejamento e implantação do sistema automatizado, nas entrevistas semi-estruturadas grupais e individuais com controladores e maquinistas e observações do processo de trabalho em viagens de trem, na organização e análise do material levantado.

Os resultados obtidos nessa pesquisa apontam para o desconhecimento da inter-relação trabalho e saúde na atividade dos controladores, a atividade desses trabalhadores exige que tenham controle e sejam responsáveis por tudo o que acontece no sistema. São percebidos, no entanto, no relato dos trabalhadores incidência freqüente de distúrbios digestivos e hipertensão arterial podendo ser caracterizado como estágio inicial de mal-estar e que, ao longo do tempo, pode evoluir para quadros patológicos.

No caso dos maquinistas foi observada grande incidência de alcoolismo, mas a

relação do alcoolismo com a situação de trabalho não é percebida. Segundo Seligmann-Silva (1997) a existência de desvalorização e desconfiança por parte dos subordinados, o que Dejours denomina “psicologia pejorativa”, é bastante evidente, sendo na interpretação da autora o que desempenha importante papel na compreensão da incidência freqüente do alcoolismo.

Outro conflito existente nesse tipo de atividade é entre controle e velocidade, as metas que precisam ser cumpridas e a responsabilidade com vidas humanas. Tal conflito não pode ser vivido sem sofrimento e sem prejuízos à saúde mental desses trabalhadores.

Foi possível observar também no relato dos entrevistados outros fatores que podem influenciar positiva ou negativamente na saúde em geral dos trabalhadores, tais como: falta de reconhecimento por parte das chefias e da empresa, má qualidade e insuficiência do sono e o medo de adormecer durante os percursos podendo acarretar acidentes. Outra verificação da pesquisa foi que tanto controladores quanto maquinistas trabalham em condições que favorecem o acúmulo da fadiga e que a introdução das novas tecnologias não foram acompanhadas por mudanças significativas na organização do trabalho, principalmente no que se refere à preocupação com o fator humano. (Seligmann-Silva, 1997).

Na verdade o conhecimento técnico foi colocado à disposição dos controladores e maquinistas, mas não tiveram acesso ao planejamento das questões referentes à organização do trabalho, ficando as decisões restritas aos altos escalões. Segundo a autora para que *“a inteligência possa se manter ativa e criativa são necessárias condições psicoafetivas que, por sua vez, fundamentem a liberdade de pensar em um clima também propício à geração de comprometimento e do interesse pela atividade desenvolvida e pelas metas da empresa”* (Seligmann-Silva, 1997, p.23). Assim é necessário que além do treinamento técnico estejam disponíveis as informações acerca do

processo tecnológico e do planejamento das atividades da empresa, cultivando um clima de confiança e transparência nas relações de trabalho.

Seligmann-Silva (1997) ressalta ainda que além da mudança modernizadora, as empresas necessitam para obter sucesso a implantação de uma nova forma de integrar o ser humano ao trabalho, criando condições onde ele possa cultivar seu prazer e desenvolver valores essenciais.

1.8 Trabalho em turnos alternados

O trabalho em turnos alternados acontece em indústrias onde há o funcionamento ininterrupto das atividades durante 24 horas. Para tanto os trabalhadores ficam submetidos a escalas de horários rotativos que pode variar de uma indústria para outra, sendo mais comum a duração da jornada de trabalho de 8 horas (Seligmann-Silva, 1994).

Dentre as consequências prejudiciais do trabalho em turnos alternados destacam-se a alteração do ciclo fisiológico do sono e alterações no hábito alimentar. As interrupções do sono estão relacionadas à fisiologia alterada e a dificuldade de dormir durante o dia em função dos barulhos diurnos assim como da luminosidade. A ingestão de alimentos no trabalho em turnos alternados sofre alterações principalmente quando o trabalho é noturno e o sono diurno, sendo observadas falta de apetite e lentidão no processo digestivo ocasionando problemas dessa ordem (Seligmann-Silva, 1994).

Segundo Fischer, Lieber & Brown (1995) o trabalho em turnos contínuos, fixos ou rodízios têm sido apontado como fonte de problemas de saúde e de perturbação sócio-familiar. Dentre as consequências advindas desta característica da organização do trabalho, os autores destacam as alterações de ritmos biológicos, acidentes de trabalho,

sono, alterações cardiovasculares e gastrointestinais, bem como o efeito cumulativo.

Aspectos da vida extraprofissional acabam prejudicados também pelo tipo de fadiga presente nos trabalhadores de turnos alternados, os horários de sono e permanência em casa desses trabalhadores acaba produzindo alterações nos horários de funcionamento da casa também. Segundo pesquisa realizada por Guérin (conforme citado por Seligmann-Silva, 1994) com trabalhadores de siderurgias da França

“as condições para o relacionamento interpessoal da família também se modificam, em função das inversões periódicas de horários do trabalhador, da irritabilidade que o mesmo freqüentemente apresenta como uma das conseqüências do trabalho em turnos alternados, e da tensão que freqüentemente se estabelece em decorrência do esforço representado, para toda a família, pelas situações criadas para seus ritmos de sono, comunicação, atividades, etc.” (p.232).

É possível destacar ainda outros aspectos da vida e do relacionamento familiar mais freqüentemente atingidos pelo trabalho em turnos alternados tais como o contato do trabalhador com os filhos, o relacionamento conjugal, o contexto social e comunitário mais amplo (Seligmann-Silva, 1994).

Tittoni (1994) ao investigar as experiências dos trabalhadores de uma fábrica do Pólo Petroquímico de Triunfo, Estado do Rio Grande do Sul, no seu cotidiano de trabalho aponta o trabalho em turnos alternados como um dos principais elementos da organização do trabalho, segundo o relato desses trabalhadores, que causa prejuízos à saúde física e mental.

De acordo com Tittoni (1994) a influência mais significativa na vida pessoal do operador de processo petroquímico está relacionada ao trabalho em turnos, uma vez que a vida pessoal e social tem que ser organizada de acordo com os horários de trabalho. Segundo a autora (p.100) “ o trabalho em turnos aparece, no relato dos operadores de processo petroquímico, como sendo um dos principais elementos organizacionais que interferem em sua vida e reforçam seu ‘modo de ser’ ”. A alteração de horários de trabalho

acarreta modificações que vão além do trabalho propriamente dito, alterando hábitos alimentares, sono e descanso, que pode resultar em distúrbios fisiológicos, psicossomáticos ou em sintomas psicológicos, entre eles a irritabilidade e um estado constante de tensionamento (Tittoni, 1994).

As influências exercidas pelo trabalho em turnos na vida social e familiar consistem num dos pontos cruciais para os trabalhadores em geral. Com relação aos operadores de processo petroquímico, a dificuldade de manter os amigos e o convívio familiar aparece em todos os relatos. Tittoni (1994) destaca que uma das principais influências na vida dos trabalhadores pesquisados é *“a desorganização ou mesmo o aniquilamento da vida social, pela impossibilidade de convívio com pessoas do círculo social fora da família mais imediata - casal e filhos ou, no caso de ser solteiro, pais e irmãos – e o acesso ao lazer coletivo, como festas e cinemas”* (p.101).

A vida social dos trabalhadores de turnos alternados passa a ser regulada pela tabela de horários da empresa e não por sua vontade e necessidade, ou seja, sua vida pessoal passa a ser controlada por um agente externo. Assim, impossibilitado de manter laços afetivos e sociais seguros, o trabalho satisfaz também as necessidades de lazer, quando o trabalhador passa a “brincar” e descontraí-lo nos momentos de trabalho e a estreitar suas relações muito mais com colegas de trabalho que com grupos diferentes.

Segundo Tittoni (1994), o “desgaste” produzido pelo trabalho em turnos gera um tipo de sofrimento muito específico nesses trabalhadores

“que é o impedimento causado pelo trabalho de participar da sociedade, de suas comemorações, suas festas e, enfim, de usufruir dos bens sociais que seu próprio trabalho ajuda a criar. Assim, o trabalho interfere diretamente na vida dos trabalhadores, tanto do ponto de vista social quanto do biológico e emocional. Eles sentem em seu corpo, em seu ‘jeito’, nos relacionamentos que estabelecem, a influência direta da forma pela qual o trabalho que realizam está organizado” (p.106).

O convívio familiar também é prejudicado pelo trabalho em turnos alternados.

Os operadores relatam como dificuldades a diminuição do tempo de convívio com os filhos, desajustes no relacionamento sexual, brigas e desentendimentos freqüentes em função da irritabilidade oriunda dos distúrbios do sono. Quanto ao casamento, o medo da infidelidade aparece como tema constante nos relatos dos trabalhadores, uma vez que o trabalho em turno impossibilita o controle da vida conjugal e familiar durante a noite, ressaltando o sentimento de solidão. É comum em seus relatos a figura do “Ricardão”, bem como piadas e brincadeiras sobre traição, reforçando o medo da infidelidade conjugal. (Tittoni, 1994).

Em contradição, o casamento aparece para o trabalhador de turnos alternantes como possibilidade de criação de um lugar de referência e de compartilhar com outra pessoa os momentos de sua vida, mas não como completa resolução para o sentimento de solidão que esse tipo de trabalho acarreta.

Tittoni (1994) ressalta o “desgaste” provocado pelo trabalho em turnos alternantes, apresentando alterações na fisiologia e na saúde humanas. A autora não buscou analisar especificamente a relação entre saúde e trabalho, mas salienta que as queixas apresentadas pelos trabalhadores estudados podem ser consideradas sintomas de alteração física e psicológica. Segundo ela, *“a experiência no trabalho, nesse caso, pode ser associada à experiência do adoecimento (...) o fato de trabalhar pode estar trazendo uma série de distúrbios e alterações psicológicas e fisiológicas que, também elas, são difíceis de serem controladas”* (Tittoni, 1994, p.117). Exemplo disso é a irritabilidade como decorrência do cansaço físico e que interfere no convívio familiar desses trabalhadores.

O trabalho em turnos pode ser considerado prejudicial em vários aspectos da vida desses trabalhadores. A autora chama a atenção, em seu estudo, para fatores como alterações do ciclo fisiológico (sono e alimentação) e alterações psicológicas. Quanto ao ciclo fisiológico são observados distúrbios do sono, uma vez que há inadequação das

condições diurnas para o sono em função de maior intensidade de ruídos e luminosidade que não favorecem o descanso pleno; gastrite e úlcera aparecem em grande parte dos relatos como decorrência da irritabilidade; e a sensação de envelhecimento que os trabalhadores percebem uns nos outros como consequência do desgaste provocado pelo trabalho em turnos.

As alterações psicológicas podem ser percebidas, principalmente, nos sentimentos de abandono e solidão freqüentemente relatados pelos trabalhadores, com mais ênfase nas festas de final de ano – Natal e Ano Novo – e carnaval. Somados ao sentimento de solidão e abandono aparecem a irritabilidade, a impossibilidade de estabelecimento de laços afetivos fora do local de trabalho, diminuição do tempo de convivência com os filhos, desajustes no relacionamento sexual e o medo da infidelidade.

É possível perceber a partir dos dados coletados pela autora nas entrevistas com os operadores de processo petroquímico, o quanto estão expostos e sujeitos ao adoecimento físico e psicológico decorrentes principalmente do trabalho em turnos alternados. Tal estudo chama a atenção para os prejuízos aos trabalhadores advindos desse horário de trabalho e para a importância de estudos que busquem alternativas para minimizar o sofrimento vivenciado por esses trabalhadores.

Fischer, Lieber & Brown (1995) destacam que o grande desafio enfrentado pelos administradores de Recursos Humanos e Saúde Ocupacional é a intervenção nos problemas advindos do trabalho em turnos alternados. Após pesquisarem vários autores, sugerem como recomendações a implementação de uma política de saúde ocupacional que priorize padrões de qualidade de condições de trabalho e de vida aos trabalhadores; a existência de um serviço de saúde ocupacional que se preocupe com melhorias nas condições de trabalho, que realize contínua investigação dos aspectos relacionados ao

trabalho em turnos alternados, bem como monitoramento de parâmetros biológicos (sono, alimentação, etc.); aconselhamento para os trabalhadores em relação à sua dieta e a prevenção de certos hábitos (fumo, ingestão de bebidas alcoólicas e com cafeína, por exemplo).

Acrescentam também que alguns autores sugerem o ‘cochilo noturno’ como possibilidade de intervenção, medida que poderia atenuar a sonolência durante o trabalho e que poderia facilitar a transição do turno diurno para o noturno, mantendo o estado de alerta em níveis aceitáveis e diminuindo a fadiga. Além do ‘cochilo noturno’ também ressaltam a importância da manutenção de uma rotina de sono, dietas especiais, atividade física e a implementação de esquemas de turnos compatíveis, bem como a participação dos trabalhadores nestas decisões. Fischer, Lieber & Brown (1995)

Considerando as pesquisas dos autores Seligmann-Silva, Laureel & Noriega e Tittoni citadas anteriormente, verifica-se a importância de investigar influências das condições e da organização do trabalho na saúde do trabalhador. As pesquisas apontaram que características, tanto das condições de trabalho quanto do modo como o trabalho se organiza, estariam atuando diretamente na gênese de distúrbios somáticos e psicossomáticos.

2. MÉTODO

2.1 Local de pesquisa

O local de pesquisa consistiu em uma indústria do setor cerâmico localizada na Região Sul do Estado de Santa Catarina e que, para preservar o sigilo, será denominada nesse estudo de Cerâmica Alfa. As entrevistas foram realizadas com trabalhadores de 03 Unidades Fabris que compõem essa indústria que se localizam na mesma cidade daquela região, divididos entre os setores das Unidades e turnos de trabalho.

2.2 Caracterização do local da pesquisa

A Cerâmica Alfa é constituída por 13 Unidades Fabris localizadas nos Estados de Santa Catarina, Paraná, Minas Gerais, Espírito Santo e Bahia. A pesquisa foi realizada em 03 Unidades Fabris localizadas na mesma cidade da Região Sul do estado de Santa Catarina, cidade onde a empresa foi fundada e onde estava a administração geral.

Para melhor entendimento do processo de trabalho de cada Unidade pesquisada será relatado, a seguir, o seu funcionamento específico.

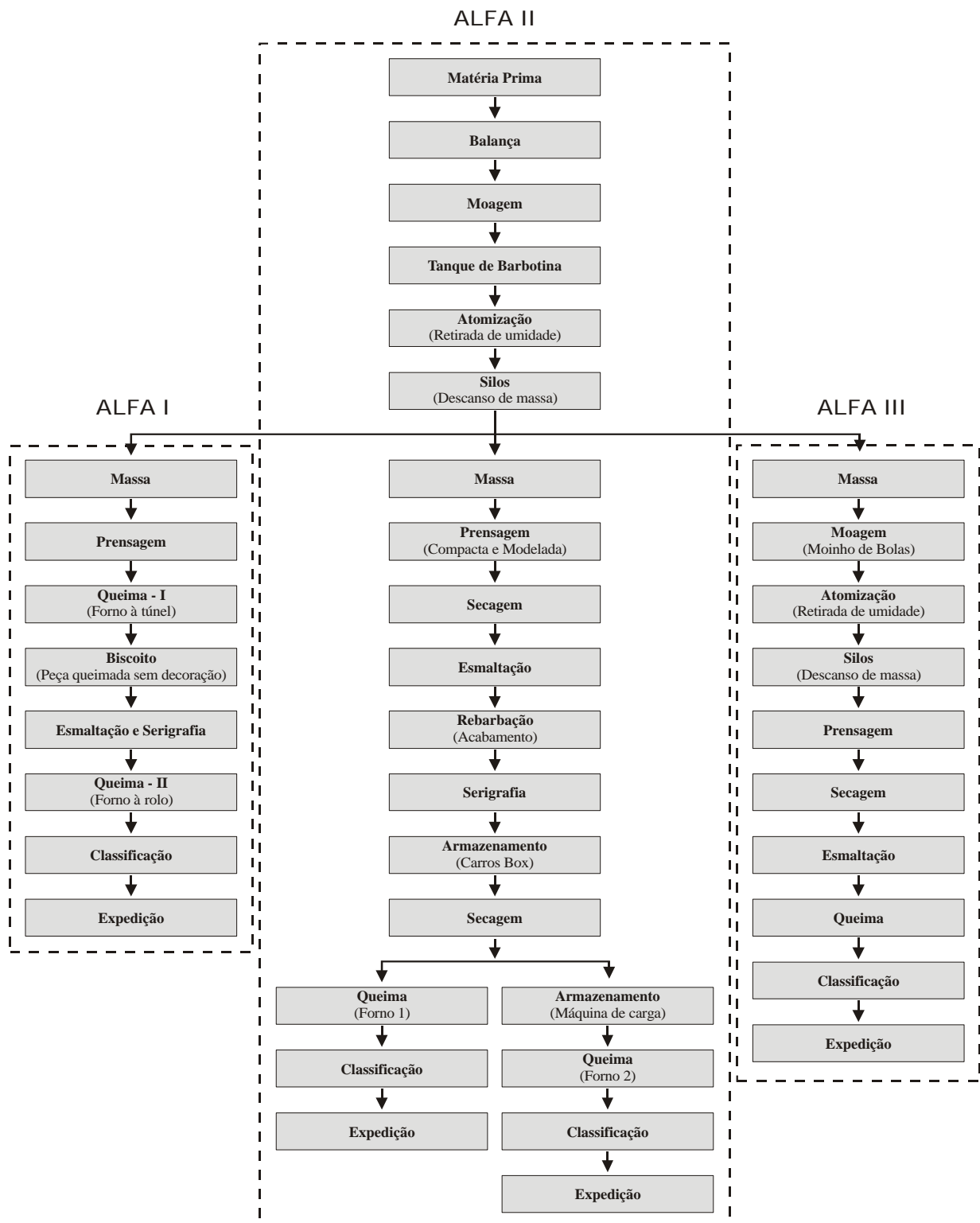


Figura 1: Processo produtivo das Unidades Alfa I, II e III

2.2.1 Unidade Alfa I

Foi a primeira fábrica do grupo, na qual a empresa iniciou suas atividades e mantém preservado o primeiro forno, que está desativado e permanece como memória da empresa.

No início a produção era realizada somente através do processo biqueima, ou seja, processo no qual as peças cerâmicas passavam por duas queimas. Mas esse processo tem um custo de produção muito alto e a empresa, que está modernizando, o está extinguindo aos poucos. A partir da década de 90, houve o advento da monoporosa (processo no qual as peças cerâmicas passam por apenas uma queima). Em 94, a Unidade Alfa V começou a produzir através do processo monoporosa e a partir disso todas as fábricas estão reestruturando seus processos.

Em 1998, a Unidade Alfa I implantou o processo de monoporosa com um forno, representando uma linha de produção. No final de 1999 foi modernizada mais uma linha de produção e em 2001, a Unidade Alfa I possuía duas linhas de monoporosa ou monoqueima e o restante da produção permanecia sendo realizada pelo processo bi-queima (é a única fábrica do grupo que utiliza esse processo, seu custo é alto principalmente pela necessidade de ter mais pessoas no quadro funcional).

No Processo Bi-queima a massa passa pela prensa, para assumir a forma e o tamanho do azulejo, e vai para o forno “à túnel” para sofrer a primeira queima. Quando sai é denominada de “biscoito”, ou seja, a peça queimada mas sem decoração. O processo seguinte é a esmaltação e serigrafia, nos quais recebe a decoração, passando então para o forno “à rolo” onde é realizada a segunda queima (queima rápida em 30 minutos). Após essa etapa, o azulejo já pronto vai para classificação, embalagem e estoque.

A Unidade Alfa I possuía um quadro funcional de 264 funcionários e sua produção mensal era de 560 mil metros quadrados de azulejos.

Na estrutura física da Unidade Alfa I encontrava-se, também, a fábrica de Peças Especiais cuja produção era exclusivamente de peças especiais, decorativas, exigindo um trabalho mais artesanal.

A unidade de peças especiais possuía três fornos, dois deles fazendo as peças especiais no processo biqueima, com 42 tamanhos e formatos diferentes. O terceiro forno fazia a bitola (tamanho) 11 x 11, uma linha de cerâmica especial para o revestimento de piscinas, produzindo 20.000 metros quadrados por mês através do processo monoporosa. A produção de Peças especiais era, em 2001, de 4.500 metros quadrados por mês e seu quadro funcional contemplava 50 funcionários. O volume de produção das Peças especiais era definido conforme necessidade do mercado.

Quanto aos acidentes de trabalho no primeiro semestre de 2001 houve sete acidentes com afastamento e as causas foram problemas de coluna (postura), escorregão e corte no braço (condição insegura), queimadura. A maior causa dos acidentes era por ato inseguro, por isso os funcionários recebiam premiação quando não houvesse acidentes.

Existiam no momento da coleta de dados aproximadamente 40 pessoas afastadas na Unidade Alfa I e Peças Especiais. Os principais motivos apontados eram tendinite (DORT) em função de processos de trabalho antigos e repetitivos, câncer na garganta, câncer de estômago, licença-maternidade (essa unidade segundo observado possui mais mulheres trabalhando), tuberculose, acidentes de trânsito (fora do trabalho), depressão (por problemas familiares).

As principais reclamações dos trabalhadores dessa unidade segundo o assistente de Recursos Humanos consistiam em stress; condições do ambiente de trabalho: calor, poeira, ruído; falta de plano de saúde; não folgar no domingo; limpeza dos

banheiros.

2.2.2 Unidade Alfa II

Na Unidade Alfa II o processo de produção era realizado somente por monoporosa sendo produzido principalmente azulejos (até 1999 havia o processo de biqueima). A Unidade Alfa II produzia a matéria-prima (massa) utilizada nas Unidade Alfa II, Unidade Alfa III e Unidade Alfa V, unidades que utilizam o processo monoporosa. O quadro funcional era constituído de 184 funcionários.

Para a preparação da massa era utilizado como matéria principal a argila. A argila era armazenada em box separados e com formulação definida (espaço destinado ao armazenamento da matéria-prima). O operador de máquina colocava a quantidade necessária na balança. Em seguida a massa era levada para o moinho para moagem, nesse processo a argila era transformada em barbotina (lodo). Então ela passava para o atomizador, no qual era retirada a umidade da barbotina e virava pó. Do atomizador ia para os silos (local para descanso da massa) por aproximadamente 48 horas. Para só, então, ser utilizada na produção do azulejo.

Para o processo de produção do azulejo a massa era colocada na prensa, onde era compactada e modelada, saindo com a forma do azulejo. Em seguida o azulejo passava para o secador vertical, no qual o azulejo era transformado da forma crua para queimada em temperatura de 80 a 100°C. Do secador o azulejo ia para a linha de esmaltação onde recebia a “camada de véu” (primeira camada de esmalte), o engobe (substância que dá a parte branca) e, por último, o esmalte propriamente dito.

Depois de esmaltado, o azulejo passava para os rebarbadores, para a retirada das rebarbas, os restos de massa que ficavam nos lados das peças. Limpas as rebarbas, o

azulejo recebia a tinta (decoração) nas serigráficas. Após pintados era necessário esperar, armazenados em carros-box (onde é armazenado o produto para ser queimado), a desocupação do secador para passar a esse no qual a umidade do esmalte e da tinta eram retiradas. Sem umidade os azulejos eram transportados do secador para os fornos. Saindo dos fornos os azulejos eram, então, classificados, embalados e expedidos.

No forno 1, que possui 88 metros de comprimento, as peças saem do forno onde permanecem 38 minutos para o ciclo de queima e são encaminhadas para classificação e expedição. No forno 2, que possui 115 metros de comprimento, as peças vão para uma máquina de carga (que faz o estoque das peças queimadas), depois vão para o forno permanecendo 35 minutos no ciclo de queima, para a classificação, embalagem e expedição.

A Unidade Alfa II contemplava, ainda, o setor de preparação do esmalte e o setor de preparação de tintas. O esmalte era comprado em um pacote fechado, colocado num moinho, onde passava do estado sólido para líquido. O setor de preparação de tintas trabalha 24 horas por dia, em 3 turnos, e folga 6-2.

As maiores reclamações dos trabalhadores dessa unidade segundo assistente de Recursos Humanos eram o calor, o ruído, a poeira (localizada em alguns setores), a falta de manutenção dos equipamentos que prejudicava o andamento do trabalho, o pouco número de funcionários e as horas extra na classificação. O assistente de RH informou ainda que o número de funcionários estava sendo aumentado devido as freqüentes reclamações de cansaço.

Dos acidentes ocorridos na Unidade Alfa II dois acidentes foram incapacitantes, sendo que a causa definida pela empresa foi ato inseguro. Entre os trabalhadores afastados na Unidade Alfa II, no momento da realização da coleta de dados, os motivos indicados foram a maioria por DORT, sendo que as pessoas afastadas vinham

do processo biqueima; problemas de coluna; depressão (relacionada à problemas familiares – separação).

No que se refere ao alcoolismo, segundo relato do assistente de Recursos Humanos a empresa tem esse problema, mas o programa para prevenção do alcoolismo, elaborado pela empresa, não estava sendo realizado. O assistente de RH comentou sobre uma característica peculiar dos funcionários que trabalhavam a noite: a fisionomia aparentando um pele mais pálida, um atributo de quem não tem contato com o sol, bem como, representavam mais envelhecimento.

2.2.3 Unidade Alfa III

Nessa unidade o processo de produção era caracterizado pela monoqueima e possuía três linhas de produção, produzindo pisos esmaltados em dois formatos diferentes (41X41 e 33X33). A produção mensal da Unidade Alfa III era de 350.000 metros quadrados e o quadro funcional de 143 trabalhadores.

A massa era constituída de mistura de argilas que eram conformadas e depois decoradas, diferenciando um piso do outro (cor, brilho, textura). O processo de queima ocorria do mesmo modo nas 03 linhas de produção, eram três fornos com temperatura de 1.170°C.

No processo de produção da Unidade Alfa III a massa tinha um percurso pouco diferente das demais Unidades nas quais ela ia para o moinho de bolas, depois passava para o atomizador (câmara de secagem), onde era retirada 7% da umidade. Na Unidade Alfa III a massa era estocada em 03 silos com capacidade de 220 toneladas cada, nos silos ocorria a homogeneização da umidade. Dos silos, a massa ia para a prensa, onde era conformada, ou seja, assumia a forma da peça a ser produzida. Da prensa, o azulejo passava para o secador,

onde era retirada toda a água, tornando-se uma peça mais resistente, saindo com temperatura de 100°C. Saindo do secador, o azulejo passava para a decoração e recebia esmalte, tinta, granilhas, esfumaturas. Decorada a peça era queimada por 40 minutos, em média, no forno. Saindo do forno, o azulejo era classificado e expedido.

No ano de 2000 ocorreram seis acidentes de trabalho, deixando os funcionários incapacitados (afastamento do trabalho) na Unidade Alfa III. No setor de classificação a maioria dos acidentes envolveu as mãos dos trabalhadores.

No momento da coleta de dados haviam seis pessoas afastadas. Os motivos dos afastamentos foram stress (problemas psicológicos) e problemas de coluna. Os afastamentos, segundo o assistente de produção da empresa, são freqüentes *“uns voltam e outros saem, o número de afastamento é mais ou menos freqüente”* (sic).

As principais reclamações dos trabalhadores dessa unidade eram calor, barulho dos moinhos (para quem trabalhava na esmaltação), poeira, falta de um plano de saúde extensivo aos familiares, trabalho no domingo, no Natal, falta de um plano de carreira, faz aproximadamente dois anos que extinguiram o plano que existia.

2.2.4 Terceira queima e refratários

Essas unidades também estão localizadas na cidade onde foi realizada a pesquisa. Foram entrevistados dois operadores industriais que trabalhavam na Unidade de Terceira Queima e da Unidade Refratários não foi entrevistado nenhum trabalhador. Elas diferem das demais em algumas características.

A Unidade de Terceira queima trabalhava com peças especiais mas não produzia, recebia o material pronto das outras Unidades e fazia a decoração, queima, corte e embalava quando necessário. Essa Unidade finalizava produtos de linhas de

complementações, decoração com metais nobres (ouro e platina), paginação, oferecendo agregação de valor ao produto e também fornecendo produtos para exportações. Seu quadro funcional era de 69 funcionários trabalhando nos três turnos (A, B e C).

A Unidade Refratários efetuava produção de Alta Lumina (bolas e tijolos para os moinhos) e seu processo consistia desde a preparação da massa, atomização, prensa, carregamento e queima. Não fazia o produto final mas fornecia para outras empresas, inclusive outras Unidades da Cerâmica Alfa, que trabalhavam com a fabricação de cerâmica. Possuía em seu quadro 15 funcionários com quatro turnos de trabalho (A, B, C e F - folga).

2.2.5 Atividades realizadas nas unidades de trabalho

As principais atividades desenvolvidas na linha de produção de azulejo na Cerâmica Alfa eram:

- Seção de Modelagem: inspeção das peças, verificando o tamanho, a umidade, a temperatura do secador, o peso das peças e organização do setor. A atividade é realizada por amostragem de peças.
- Decoração: aplicação de tintas através da máquina serigráfica (atividade que requer atenção) e aplicação dos esmaltes. Atividades de inspeção, monitoramento de camadas de aplicações, organização do setor e lavagens dos equipamentos, desmontando partes e abrindo cabinas.
- Queima: armazenagem das peças em boxes antes de levá-las aos fornos (apenas a quantidade que excede a capacidade dos fornos), controle dos fornos realizando regulagens; observação da saída do material, verificando se a peça se está boa, adequada; regulagem de temperaturas, parte térmica. O controle era

realizado por amostragem de peças.

- Classificação: seleção do material, observando defeitos visuais. Era uma atividade que necessitava atenção. A classificação era efetuada peça por peça. Existiam dois critérios de funcionamento a cargo dos funcionários: duplas que a cada meia hora trocavam de função e duplas que trocam a cada uma hora, ou seja, enquanto um classificava o outro “paletizava” (colocava as caixas nos estrados).
- Expedição: operação da máquina empilhadeira, levando toda a produção para o estoque.
- Setores de Apoio à Produção: manutenção elétrica e mecânica e departamento técnico; administração industrial; PCP – Planejamento e Controle da Produção; preparação de esmalte e preparação de tintas.

As folgas nas Unidades Alfa I, II e III e Peças Especiais seguem a seguinte estruturação:

- 6-2 : o funcionário trabalha seis dias corridos e folga dois consecutivos em dias da semana alternados;
- 6-1: o funcionário trabalha de segunda-feira a sábado e folga no domingo
- horário comercial o funcionário trabalha de segunda-feira à sexta-feira.

As horas extras significavam acréscimo de salário e até 30 horas extra era considerado hora normal crescendo 50%, acima de 30 horas extra crescia-se 100%. Na Unidade Alfa I e Peças Especiais, aproximadamente 7% da conta salário eram consideradas horas-extras.

Durante o período de trabalho, os funcionários tinham pausas para lanche de meia hora, para as quais eles faziam revezamento, visto que a produção não podia parar. Havia também, a realização ginástica laboral que teve início em 1998 nas peças especiais

e, em 2000, passou a ser realizada em todas as unidades e setores do grupo.

2.2 Participantes

Participaram da pesquisa 46 operadores industriais, divididos por unidade (Unidade Alfa I, II, III e Terceira Queima e Refratários), nos turnos A, B, C¹ e comercial que executavam atividades vinculadas à prensa, à esmaltação e decoração, ao forno, à classificação e à expedição, bem como da área de Recursos Humanos de cada unidade da empresa Alfa². O critério utilizado para escolha dos participantes da pesquisa foi o tempo de trabalho na função e/ou empresa, uma vez que os prejuízos à saúde só se manifestam a longo prazo.

Da Unidade Alfa I participaram dezessete operadores industriais. Quatro deles trabalhavam no turno A; três no turno B e sete no turno C e um no horário comercial. Dentre esses operadores, cinco faziam parte do setor de classificação; cinco do setor de esmaltação; três do setor do forno; dois do setor de conferencia; um do setor de prensa e um da modelagem.

Da Unidade Alfa II foram 14 operadores industriais. No turno A trabalhavam quatro operadores; no turno B trabalhavam quatro operadores; no turno C eram quatro operadores que trabalhavam e dois desenvolviam suas atividades em horário comercial. Dos 14 operadores, um pertencia ao setor de prensa, dois ao setor de esmaltação, dois ao setor de forno, quatro ao setor de classificação, um a expedição, dois a preparação de massa, um a conferencia, e um era folguista ³.

Da Unidade Alfa III participaram 15 operadores industriais. três operadores trabalhavam no turno A; quatro no turno B, sete no turno C e um em horário comercial. Dentre os setores nos quais realizavam suas atividades, dois trabalhavam na prensa, quatro

¹ Turno A: das 05:00 às 13:00 horas. Turno B: das 13:00 às 21:00 horas. Turno C: das 21:00 às 05:00 horas

na esmaltação, três na classificação, quatro no forno, um na expedição e um na máquina de corte.

A caracterização dos sujeitos está apresentada em tabelas correspondentes às Unidades de trabalho de cada trabalhador. O Perfil dos trabalhadores do nível operacional é considerado bom, de acordo com os dados colhidos sobre as condições de vida dos operadores industriais o responsável pela área de Benefícios, 80% tem casa própria; por ser uma região de interior o nível de pobreza é menor que nos grandes centros, favorecendo boas condições de habitação, alimentação e vestuário e a média salarial era de R\$454,00 líquidos.

TABELA 1 – Participantes da Unidade Alfa I

		Idade	Sexo	Estado civil	Filhos	Escolaridade	Cargo	Tempo no cargo	Tempo na empresa	Turno	Folga
ALFA I	1	35	M	Casado	2	Médio	Líder Modelagem	3 anos	12 anos	A	6.1
	2	33	F	Casada	Gráv.	Médio	Classificação	6 anos	6 anos	A	6.2
	3	30	F	Casada	1	Fundamental	Esmaltação	6 anos	6 anos	A	6.2
	4	22	M	Solteiro	0	Superior inc.	Forno (a rolo)	8 meses	2,6 anos	A	6.2
	5	34	M	Casado	2	Médio	Operador de máquina Empilhadeira conferente	16 anos	16 anos	Com.	Com
	6	42	M	Casado	2	4º fundamental	Prensa	20 anos	20 anos	B	6.1
	7	24	F	Casada	0	Médio	Esmaltação	5 anos	5 anos	B	6.2
	8	33	M	Casado	2	Superior inc.	Conferente estoque	4 anos	13 anos	B	Com.
	9	35	F	Solteira	0	Médio	Classificação	3 anos	4 anos (promovida)	B	6.2
	10	26	M	Casado	2	Médio	Forno (a rolo)	4,6 anos	7,6 anos		
	11	31	M	Casado	2	Médio	Classificação	10 anos	10 anos	C	6.2
	12*	27	M	Casado	1	Médio	Forno	5 anos	06 anos	C	6.1
	13	45	M	Casado	3	4º fundamental	Esmaltação (biqueima)	11 anos	11 anos	C	6.2
	14	27	M	Casado	1	Médio	Esmaltação	8 anos 5 meses	8 anos 5 meses	C	6.2
	15*	30	M	Casado	1	Médio inc.	Classificação	5 anos	5 anos	C	6.1
	16	28	M	Casado	1	Médio inc.	Classificação	7 anos	7 anos	C	6.2
	17*	27	M	Casado	1	Médio	Esmaltação	3 anos	3 anos	C	6.1

TABELA 2 – Participantes da Unidade Alfa II

Idade	Sexo	Estado civil	Filhos	Escolaridade	Cargo	Tempo no cargo	Tempo na empresa	Turno	Folga
-------	------	--------------	--------	--------------	-------	----------------	------------------	-------	-------

² Nome fictício para garantir sigilo

³ Os funcionários denominavam de “folguista” àqueles que substituíam os colegas durante seus períodos de folga.

ALFA II	1	25	M	Casado	0	Médio	Prensa	4,5 anos	6,5 anos	A	
	2	30	M	Conjugado	2	Médio	Esmaltação	7 anos	8 anos	A	
	3	40	M	Casado	2	Médio	Forno	5 anos	7 anos	A	
	4	29	M	Solteiro	0	Médio	Classificação	4 anos	4 anos	A	
	5	38	M	Casado	1	Fundamental	Operador Empilhadeira expedição	16 anos	22 anos	Comerc.	
	6	29	M	Divorciado	1	Médio	Preparação de massa	4 anos	7 anos	Seg-sab	6.1
	7	26	M	Conjugado	0	Médio	Líder Esmaltação	5 anos	5 anos	B	
	8	25	M	Casado	0	Médio	Forno	6 anos	7 anos	B	
	9	29	M	Solteiro	0	Médio	Líder Classificação	4 anos	8 anos	B	
	10	39	M	Casado	0	Fundamental	Operador Empilhadeira conferente	17 anos	19 anos	Comerc.	
	11*	28	M	Casado	1	Fundamental	Operador industrial II	4 anos	4 anos	C	Folguista
	12*	38	M	Casado	3	Fundamental	Preparação de massa	1 ano	5 anos	C	
	13*	25	M	Casado	1	Médio	Líder Classificação	3 anos	6 anos	C	
	14*	36	M	Casado	1	Fundamental	Classificação inspeção produto acabado	7 anos	7 anos	C	

*- entrevistas não gravadas

TABELA 3– Participantes da Unidade Alfa III

	Idade	Sexo	Estado civil	Filhos	Escolaridade	Cargo	Tempo no cargo	Tempo na empresa	Turno	Folga
ALFA III	1	36	M	Casado	2	Fundamental	Prensa	13 anos	13 anos	Com.
	2	36	M	Casado	1	Médio	Decoração (esmaltação)	6 anos	6 anos	A
	3	29	M	Casado	2	Médio	Classificação	8 anos	10 anos	A
	4	38	M	Casado	3	Fundamental incompleto	Forno	13 anos	13 anos	A
	5	33	M	Casado	2	Fundamental	Decoração (esmaltação)	14 anos	14 anos	B
	6	22	M	Solteiro	0	Médio	Classificação	3 anos	3 anos	B
	7	20	M	Solteiro	0	Médio	Operador de empilhadeira/ Expedição	2,5 anos	2,5 anos	B
	8	33	M	Casado	2	Médio	Forno	2 anos	9 anos	B
	9	25	M	Casado	1	Médio	Prensa	4,5 anos	5 anos 3 meses	C
	10	37	M	Casado	2	Médio	Esmaltação	5 anos	5 anos	C
	11	27	M	Casado	0	Médio	Esmaltação	3 anos	3 anos	C
	12	30	M	Casado	3	Fundamental	Classificação	10 anos 4 meses	10 anos 4 meses	C
	13**	23	M	Casado	1	Médio	Forno	3 anos	4 anos	C
	14**	21	M	Casado	1	Médio	Máquina corte	3 anos	3 anos	C
	15	44	M	Casado	3	Fundamental	Forno	14 anos	23 anos	C

** - terceira queima

2.4 Procedimento

Os dados foram coletados a partir de entrevistas semi-estruturadas com

operadores industriais das Unidades Alfa I, II e II. As entrevistas foram realizadas nas próprias Unidades onde os operadores exerciam suas atividades na sala localizada na área administrativa de cada Unidade. Foi utilizado o roteiro apresentado no Anexo 2, baseado no modelo sugerido por Seligmann-Silva (1986). As entrevistas foram gravadas e transcritas posteriormente.

2.4.1 Contato inicial e estruturação da pesquisa

O primeiro momento caracterizou-se pela apresentação do projeto e objetivos da pesquisa em reunião com os membros da equipe de Recursos Humanos. Nessa oportunidade foi obtida autorização para realizar as entrevistas nas unidades de produção.

Em um segundo momento, foram realizadas entrevistas com responsáveis pela equipe das áreas de benefícios, treinamento e segurança no trabalho, bem como com o gerente de Recursos Humanos, com os assistentes de Recursos Humanos em cada unidade e com os responsáveis técnicos nas diferentes Unidades para colher informações acerca das políticas de Recursos Humanos implementadas pela empresa e da rotina de trabalho dos diferentes setores para tornar possível caracterizar a empresa. Assim, foi possível conhecer o trabalho na indústria, a linguagem utilizada pelos trabalhadores da área, bem como escolher as pessoas a serem convidadas a participar da pesquisa.

2.4.2 A realização das entrevistas

O terceiro momento caracterizou-se pelas entrevistas com os operadores industriais da Cerâmica Alfa nos três turnos: turno A (05:00-13:00), turno B (13:00-21:00) e turno C (21:00-05:00).

Buscando compreender melhor as atividades desenvolvidas na empresa, foi

ordenada uma seqüência nas entrevistas com os operadores industriais que possibilitasse abranger o trajeto realizado pelo produto final, ou seja, a peça de cerâmica. Assim, as entrevistas, em cada unidade, foram divididas por setores iniciando e finalizando a mesma seqüência realizada no processo de trabalho: prensa, esmaltação (decoreção), forno, classificação e expedição, possibilitando um melhor entendimento da atividade desenvolvida por esses profissionais.

As entrevistas eram realizadas nas salas localizadas na área administrativa de cada uma das Unidades na qual permanecia apenas a entrevistadora e um operário industrial por vez. Os operários eram convidados a passar para a entrevista pelo Assistente de Recursos Humanos da Unidade e permaneciam em média 30 minutos. As entrevistas foram realizadas em horário de trabalho sendo que cada operador parava sua atividade para se encontrar com a pesquisadora.

Quando o operador chegava na sala, era realizada uma apresentação da pesquisadora e da pesquisa e era solicitada, verbalmente, autorização do mesmo para a gravação da entrevista. As entrevistas eram semi-estruturadas e permitiam a entrevistadora e ao entrevistado um diálogo mais amplo do que apenas os tópicos do roteiro.

2.4.3 Escolha e definição de categorias

A escolha e definição das categorias que foram investigadas junto aos trabalhadores da Cerâmica Alfa estiveram baseadas nas categorias de investigação propostas por Seligmann-Silva (1986) que afirma ser possível investigar as influências do trabalho na saúde mental do trabalhador através da gênese laboral da tensão. Para tanto, foram observadas em suas pesquisas a investigação de dois grandes tópicos além de aspectos gerais de saúde: condições do ambiente laboral (condições ambientais onde o

trabalho é realizado) e aspectos organizacionais (condições derivadas das características da organização do trabalho).

Outra possibilidade de investigação das relações entre saúde e trabalho é o *Modelo Operário*, porém não utilizado neste estudo. Este modelo, que também pode ser chamado de sindical, foi formulado em seus elementos fundamentais pelos operários italianos e é um método de geração do conhecimento para a ação. Facchini (1993)

O *Modelo Operário*, segundo Facchini (1993), permite conhecer a “percepção dos trabalhadores” sobre os riscos e perigos advindos do trabalho: acidentes, conteúdo do trabalho (monotonia, repetitividade, altos ritmos, controle sobre o processo), aplicação da criatividade na execução das tarefas e formas coletivas de defesa (dos altos ritmos, da supervisão estrita, dos riscos de acidentes, dos ataques patronais, etc.).

Neste estudo, os aspectos gerais de saúde abordaram problemas de saúde , cansaço, dores e desconforto, atividades físicas e de lazer, adições, dificuldades para dormir e de concentração e faltas ao trabalho. As categorias investigadas quanto às condições de trabalho consistiram em adequação dos equipamentos e ferramentas utilizados pelos trabalhadores, iluminação, ventilação, calor, poeira, uso do espaço, contato com substâncias químicas. Quanto à organização do trabalho as categorias investigadas referiram-se à jornada de trabalho, ritmo de trabalho, cobrança e controle, advertências, demissões, segurança no local de trabalho, hierarquia e relação com a chefia, relação com colegas, valorização do trabalho, remuneração e repercussões do trabalho na vida privada. Além dessas categorias foram investigadas também quadro de qualidade, plano de carreira e premiações que são características específicas do modo como o trabalho se organiza na Cerâmica Alfa.

2.4.4 Tratamento e análise dos dados

Para o tratamento e a análise dos dados foi utilizado o recurso chamado de “matrizes para análise” nas quais os diálogos dos participantes foram organizados e apresentados em categorias, com o relato no seu formato original de transcrição. As matrizes para análise são apresentadas no Anexo 3.

3. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A seguir serão apresentados os relatos dos trabalhadores da Cerâmica Alfa relacionados às categorias investigadas e separados pelos setores da fábrica (prensa, esmaltação, forno, classificação e expedição) e sua relação com as repercussões das condições e organização do trabalho na saúde desses trabalhadores.

O trabalho é um dos aspectos fundamentais da vida humana, pois é a partir dele que o homem adquire meios para sua sobrevivência, satisfação e auto-realização. Em seu significado há a contradição de prazer e sofrimento onde o homem sujeita-se diretamente às influências das condições e da organização do trabalho que exercem influências na saúde física e psicológica.

E são essas influências, das condições e da organização do trabalho, que foi possível verificar no relato dos trabalhadores da Cerâmica Alfa. Segundo Dejours (1996), o instrumento fundamental para investigar as repercussões das condições e organização do trabalho é o acesso à fala dos trabalhadores que permite o conhecimento de dimensões desconhecidas da situação de trabalho. Selligman-Silva (1997) reforça que a análise das situações de trabalho constitui o foco central nas pesquisas em saúde mental e trabalho e que, analisando tal situação, é possível perceber as repercussões à saúde do trabalhador advindas das condições e do modo como o trabalho se organiza.

Foram pesquisados aspectos gerais de saúde (problemas de saúde, cansaço, dores e desconforto, atividades físicas, atividades de lazer, adições, dificuldades para dormir, dificuldade para concentração e faltas ao trabalho), condições de trabalho (equipamentos e ferramentas, iluminação, ventilação, calor, poeira, uso do espaço e substâncias químicas) e características da organização do trabalho (jornada de trabalho, ritmo de trabalho, quadro de qualidade, cobrança e controle, advertências, demissões,

segurança no local de trabalho, hierarquia e relação com a chefia, relação com colegas, valorização do trabalho, salário, plano de carreira, premiações, repercussões do trabalho na vida privada).

3.1 Aspectos gerais de saúde

3.1.1 Problemas de saúde

Setor Prensa:

Os participantes do setor de prensa das Unidades I, II e III quando questionados sobre problemas de saúde apresentados ao longo do tempo citaram úlcera, perda auditiva, problemas nos rins (geralmente infecção), tendinite, gripe e vontade de vomitar; os dois últimos relacionados ao excesso de poeira.

O setor de prensa apresenta um volume excessivo de poeira uma vez que é o local onde a peça recebe a forma e ainda não passou pelo processo de queima, além de apresentar ruído excessivo. Tais condições podem estar relacionadas aos problemas de audição citados e sintomas como gripe e enjôo em função da poeira.

No relato do participante número 01 é possível observar prejuízos relacionados às condições de trabalho e também ao modo como o trabalho se organiza expresso pelo excesso da carga horária

“Úlcera e foi depois que eu comecei a trabalhar aqui, talvez porque na época eu fazia muita hora extra, aí de repente a gente passava do horário de lanche. O problema de audição surgiu depois eu estou aqui. Tempos atrás deu problema de rins, no começo do inverno fiz tratamento e melhorou. É a segunda vez e é depois que eu comecei a trabalhar aqui, geralmente infecção por algum motivo que não apareceu”. (participante nº01 – setor de prensa)

Setor Esmaltação:

No setor de esmaltação os participantes citaram como problemas de saúde

relacionados ao trabalho dor no braço, tendinite e lombalgia; perda auditiva; cálculo renal; hipertensão (nervosismo/incomodação). Além disso, um dos participantes relacionou sintomas como faringite, gripe, mal estar e enjôo em função do excesso de poeira no setor.

“Fui operado de apendicite e tenho perda auditiva. Sinto irritação na garganta pelo excesso de pó, a nossa empresa tem muito pó pela proximidade da prensa, tenho faringite e a maioria dos meus colegas pega gripe e forte, dói toda a parte do nariz, essa gripe é provocada pela poeira. A poeira provoca, ainda, mal estar, enjôo e vai para o pulmão, a gente faz exame (raio-x do tórax) para ver o pó no pulmão mas eles nunca dizem nada para a gente” (participante nº33 – setor de esmaltação)

Setor de Forno:

No setor de forno os participantes relataram como problemas de saúde alergia, perda auditiva e visual, hérnia, problemas de coluna e rins, labirintite e stress. Segundo os relatos é possível observar que os problemas citados podem estar relacionados às condições de trabalho (barulho e poeira, principalmente) e ao modo como o trabalho se organiza (ritmo de trabalho e excesso de carga horária, por exemplo), como descreve o participante nº10

“Eu acho que hoje o que mais afeta a gente no geral é o stress. [Acho que a causa] é o barulho principalmente, é uma ‘zoada’ o tempo inteiro, é barulho direto, agora usando o protetor melhorou bastante. Mas hoje tem pouco funcionário então se dá problema em algum forno tem que ver a causa, fazer a alteração. Mas tem aquele dia que dá problema nos 04 fornos e aí não sabe se olha nesse ou naquele primeiro, você pede ajuda, mas aquilo de imediato é uma coisa que se torna muita coisa, incomoda a gente. Eu tenho um pouco de perda de audição e eu acho que visão também porque o nosso serviço ali é muito olhado o fogo então ele força um pouco a vista. A audição no início a gente não usava protetor. A gente enquanto não usa nem se toca disso [barulho], parece que é norma aquilo. Aí chega um ponto que você começa usar protetor e chega lá se não estiver com ele nem para lá. Quando estive na Alfa I tive problema de coluna que era muito forçado” (participante nº10 – setor de forno)

Setor de Classificação:

O setor de classificação fica localizado num local mais distante dos outros setores da fábrica e por isso não apresentando tanta poeira. A atividade dos operadores na

classificação exige bastante concentração e atenção, pois as peças passam uma a uma e eles precisam estar atentos a possíveis defeitos uma vez que da classificação as peças são encaminhadas para o setor de expedição e vendas.

Os participantes relataram como problemas de saúde relacionados ao trabalho dores de cabeça e nos braços, perda auditiva e visual, trombose (perna), gastrite, stress e depressão (devido ao excesso de horas extra), além de sinusite que um dos participantes relatou ter e que piora no verão em função do calor excessivo na fábrica.

O relato do participante nº 21 aponta para os problemas estomacais e demonstra como a relação com o médico da empresa pode estar “mascarando” os prejuízos advindos do trabalho e buscando causas apenas em agentes externos.

“(...) Eu tenho é gastrite faz uns dois ou três anos e o médico não consegue resolver, remédio, remédio ... e isso hoje em dia todo mundo tem, estive conversando com os colegas aí e todo mundo fez endoscopia (...) Estive falando com o médico (é o médico da empresa para saber se a gastrite está relacionada ao trabalho) e ele acha que é dos estudos, muita correria, estuda a tarde, trabalha de manhã, ele falou que pode ser isso aí também ...” (participante nº21 – setor de classificação)

A atitude do médico da empresa pode estar relacionada ao que foi indicado por Seligmann-Silva (1997) como preocupação das empresas nas primeiras décadas deste século quando encomendaram pesquisas sobre o tema e os resultados foram encobertos pela preocupação dos impactos sociais que seriam produzidos a partir destes resultados.

Setor de Expedição:

No setor de expedição onde há o controle de estoque e a saída dos produtos para a venda os trabalhadores ficam menos expostos que os outros setores aos agentes estressores físicos (calor, barulho e poeira). Mesmo assim foram citados problemas como perda auditiva, varizes (um dos participantes teve que ser operado e justificou como causa ter que ficar muito tempo em pé) e cálculo renal.

Foi possível observar que, exceto o setor de classificação, nos demais setores

houve relatos de problemas nos rins. De um modo geral os participantes colocaram que tal problema não estaria relacionado ao trabalho, mas por ter sido descrito nos quatro setores poderia ser melhor investigado a possível relação com as condições de trabalho.

A partir dos relatos dos participantes foi possível verificar que os operadores industriais da Cerâmica Alfa apresentavam problemas de saúde que poderiam estar relacionados às condições de trabalho e ao modo como o trabalho se organiza. Os problemas de saúde relatados referiram-se à saúde física (perda auditiva, úlcera, dores em partes do corpo, tendinite, gripe, mal estar, náuseas) e à saúde psicológica (nervosismo, irritação, stress).

Os problemas de saúde apresentados pelos operadores industriais podem estar demonstrando o que Dejours (1992) considerou como as repercussões do trabalho na saúde do trabalhador que podem ser observadas nas condições de trabalho descritas pelo autor como físicas, químicas e biológicas e que geram prejuízos para o corpo do trabalhador, e nas características da organização do trabalho que resultam em prejuízos à saúde mental.

3.1.2 Cansaço

Os participantes relataram, em sua maioria, que se trabalharem 08 horas não se sentem tão cansados, mas que se trabalharem mais que 08 horas o cansaço aumenta.

“Quando trabalho 08 horas é normal, médio, às vezes quando trabalho mais de 08 horas o cansaço é maior, mas ultimamente tem sido pouco, até três meses atrás era bem mais [trabalhar mais de 08 horas]” (participante nº23 – setor de prensa)

Relataram, ainda, que o cansaço depende do dia, quando as máquinas apresentam mais problemas ou no verão que em função do calor o cansaço também é maior.

“Há dias que é mais [cansativo], porque no forno tem dia que se trabalha mais, tem que trocar rolo, quebra do túnel que está tudo cheio, daí tem dia que já não precisa fazer isso aí, daí é onde depende o serviço que se vai fazer no

dia, do que ocorre durante o dia (...)” (participante nº04 – setor de forno)

Segundo o relato do participante nº25 do setor de forno a atividade que desenvolvem não é tão cansativa, mas, sim, estressante em função das condições de trabalho e das características do modo como o trabalho se organiza

“O nosso serviço não é tão cansativo, ele é estressante, porque tu está vendo é muito barulho, é poeira, a gente tem uma grande responsabilidade na fábrica porque a fábrica tem dois fornos e eu sou diretamente responsável pelos fornos, tem os supervisores também mas eles trabalham em horário comercial, fora isso sou eu que estou aí, então eu tenho que garantir a qualidade do produto, tem responsabilidade, e a rotatividade é pouca a gente trabalha sempre ali, então isso vai tornando chato ... o cansaço não é tanto físico e sim mental, tem a que agir rápido, não pode cometer erros, tem que ser bom, forneiro bom é aquele que vê o problema e atua rápido sem deixar aparecer muito problema, tem que ter agilidade”. (participante nº25 – setor de forno)

Já o participante nº26 do setor de classificação referiu que o cansaço maior é mental e não físico *“o meu serviço ele é muito, eu ando muito, penso bastante e às vezes quando chego em casa procuro ficar assim, eu não consigo ficar assistindo televisão, eu quero ficar descansando sem barulho (...) Tem cansaço físico e cansaço mental, os dois juntos”.*

3.1.3 Dores e desconforto

Setor de prensa:

Quando indagados sobre dores e desconforto em partes do corpo durante e após o trabalho os participantes queixaram-se, em sua maioria, de dor nas pernas por sua atividade exigir que fiquem muito tempo em pé ou andem muito. Além disso, citaram também dores na coluna, braços, joelho e cabeça.

O participante nº18 citou que quando chegava em casa sentia indisposição e que não sentia vontade de fazer outras atividades, como passear, por exemplo, *“dor mesmo não, só a gente sente uma indisposição, assim se chega à tarde e tem que fazer outro tipo*

de trabalho ou até mesmo passear, já é um dia que a gente tem que ficar mais em repouso”. (participante nº18 – setor de prensa)

Setor de esmaltação:

No setor de esmaltação a maioria dos participantes relatou dores nas pernas como desconforto mais freqüente, também por ficarem muito tempo em pé ou andarem muito. Referiram também dor nos braços, na coluna e nos pés. Um dos participantes citou que quando pinta muita tela sente dor nos olhos.

Setor de forno:

Os participantes do setor de forno relataram como mais freqüentes dores nas pernas, nos pés e na cabeça. Consideraram que devem estar associadas ao fato de que andam muito para verificar os fornos uma vez que os mesmos têm uma extensão grande (115 metros) ou porque ficam muito tempo em pé. Apenas um participante referiu dor nos olhos, constatando que eles ficam vermelhos e que a causa deve ser o calor.

Setor de classificação:

No setor de classificação os relatos mais freqüentes foram dor nas pernas pelos mesmos motivos citados pelos participantes de outros setores: ficar muito tempo em pé ou andar muito. As dores nos braços e na coluna podem estar relacionadas aos movimentos exigidos na função: riscar as peças quando estão classificando e colocá-las nos estrados quando estão paletizando. Mesmo assim consideraram que o revezamento efetuado nas duas funções auxilia para que não tenham problemas maiores.

Setor de expedição:

Nesse setor as dores mais freqüentes foram nas pernas e na cabeça. A dor nas pernas está também relacionada ao andar muito e a dor de cabeça associada ao cansaço e barulho excessivo. Apenas um dos participantes relatou dor na coluna.

Os participantes nº27 e nº38 referiram que a dor de cabeça estava associada ao

cansaço

“o que eu mais sinto é dor de cabeça durante o trabalho, é uma ou duas vezes por semana, mais é quando chega quinta, sexta, aí está mais cansado ()”. (participante nº27 – setor de expedição)

“dor de cabeça, não é todos os dias, acho que é por causa do barulho excessivo, porque mesmo com o abafador a gente sente”. (participante nº38 – setor de expedição)

3.1.4 Atividades físicas

Em todos os setores os participantes relataram como atividade física que praticavam com mais frequência o futebol. Pareceu haver confusão, pois a grande maioria dos participantes referiu a ginástica laboral também como atividade física ou como única atividade física que praticam.

Quanto à ginástica laboral referiram que gostam da atividade e que perceberam que ela traz benefícios, mas citaram que não é uma prática constante, pois há dias que realizam e dias que não. Os motivos relatados para não fazerem a ginástica são volume de produção e número reduzido de funcionários.

No relato dos participantes nº22 e nº43 é possível observar os benefícios percebidos da ginástica laboral

“(...) ginástica laboral quando dá tempo a gente faz, mas nem sempre dá por causa do trabalho, é bom fazer, movimentar bem o corpo, faz bem para a saúde, depois que a gente termina até a gente vê que sai mais aliviado, parece que alivia as dores do corpo, era bom se tivesse mais”. (participante nº43 – setor de classificação)

“(...) é legal fazer, muda muito depois que a gente começou a fazer aqui na empresa mudou muito, a gente nota que mudou ... muda, parece que a gente sente falta daquilo ali senão não consegue trabalhar direito, dá mais disposição, dá mais vontade”. (participante nº22 – setor de expedição)

O participante nº16 fez uma sugestão de horário para que a ginástica seja realmente praticada e que não tenha as interferências citadas anteriormente

“(...) eu tenho uma idéia diferente de fazer isso aí antes de começar o trabalho

porque complica muito na hora que a gente está trabalhando. Esse negócio de ter que ir lá ficar no lugar de uma pessoa, ficar no lugar de outro, aí no caso o líder muitas vezes não tem pessoas à disposição fora das máquinas para trabalhar. A gente nota que complica para eles também”. (participante nº16 – setor de classificação / turno C)

Nos relatos dos participantes que trabalham no Turno C é possível perceber que apresentam mais dificuldades para a prática de atividades físicas, pois durante o dia estão dormindo ou descansando.

3.1.5 Atividades de lazer

As atividades de lazer mais frequentes citadas pelos participantes foram passear com a família, sair com amigos, visitas à familiares, pescar, jogar baralho, entre outras. Nas atividades de lazer também é possível observar a interferência do horário de trabalho nos participantes do turno C que referiram maiores dificuldades em praticar atividades de lazer uma vez que quando estão de folga aproveitam para descansar.

Foi possível perceber também que os operadores do turno C acabam estendendo suas relações com colegas de trabalho para a vida pessoal e que costumavam fazer programas juntos como ir à praia, pescar ou jogar futebol, por exemplo. Além disso, as folgas durante a semana, em função do trabalho em turnos alternados, impediam a prática de atividades de lazer.

3.1.6 Adições

A maioria dos participantes relatou não fumar ou nunca ter fumado. Nenhum dos participantes relatou problemas com drogas ou alcoolismo.

3.1.7 Dificuldades para dormir

As dificuldades para dormir relatadas pelos participantes do setor de prensa

referiram-se à irritação e cansaço que acabam produzindo dificuldade para dormir ou fazendo com que acordem durante a noite. A maioria dos participantes relatou que não apresenta tal dificuldade.

Os trabalhadores do turno C foram os que relatam ter dificuldades, principalmente no verão, que o calor durante o dia faz com que sintam mais dificuldade para dormir. Na função de folguista a dificuldade para dormir pode estar relacionada ao fato dos trabalhadores, essa função, não conseguirem habituar-se a um horário, precisam estar mudando constantemente.

Um participante do setor de forno referiu que acorda com frequência durante o sono e que acredita ser em função do barulho dos alarmes que ouve constantemente enquanto realiza sua atividade

“(...) o calor é que atrapalha, mais é que de dia tem mais barulho, caminhão, de movimento na rua, caminhão buzinando ou vendendo alguma coisa com alto falante, mais o movimento da casa que a casa não pode parar”.
(participante nº46 – setor de forno)

No setor de expedição os participantes citaram não apresentar dificuldades para dormir, talvez pelo fato de trabalharem em horário comercial e não em turnos alternados.

3.1.8 Dificuldade para concentração

No setor de prensa não foram relatadas dificuldade de concentração durante a realização do trabalho. No setor de esmaltação a maioria relatou não apresentar dificuldade, os que apresentaram associaram a fatores estar doente ou com outros problemas e os participantes do turno C relataram ter dificuldades de concentração principalmente quando não conseguem dormir direito durante o dia o que piora em função do calor.

Dentre os participantes do setor de forno que relataram dificuldades de

concentração, os motivos citados foram não dormir direito em função do calor e stress

“Eu sinto [dificuldade concentração], eu acho que um pouco tem a ver com o stress porque de manhã cedo eu levanto a gente está bem descansado, a gente tem um poder de concentração bem melhor. Mas no dia a dia tem uma hora que você tem que parar, daí eu dou uma volta, dou uma esfriada na cabeça, volto de novo, parece que já é outra pessoa de novo. A gente faz isso porque se ficar muito em cima daqui a pouco você não se concentra mais, fica nervoso, parece que o serviço não rende”. (participante nº 10 – setor de forno / turno B)

Nos setores de classificação e expedição a maioria dos participantes relatou não apresentar dificuldade de concentração, dentre os que relataram os motivos são semelhantes aos relacionados nos outros setores.

3.1.9 Faltas ao trabalho

Quando questionados sobre faltas ao trabalho e/ou afastamentos por motivos de saúde os participantes relataram os seguintes motivos e que estão relacionados com as categorias problemas de saúde e com características das condições e da organização do trabalho. Os motivos para faltas ao trabalho referidos pelos trabalhadores foram: problemas renais (cálculo renal), tendinite e corte no dedo, dor de cabeça, problema de garganta, alergia, quebrar o dedo durante uma troca de rolo, trombose, stress em função do excesso de horas trabalhadas, amigdalite.

Os participantes ao responderem essa pergunta demonstraram preocupação em dizer que faltaram ao trabalho, como se esse fato consistisse em algo proibido que pudesse prejudicá-los de alguma forma. É como se faltar ao trabalho por motivo de saúde simbolizasse algum tipo de fraqueza que os torna “inferiores” perante a empresa. Esta preocupação pode ser produto das estratégias adotadas pelos trabalhadores que de acordo com Dejours (1996) permite o enfrentamento das situações de trabalho e de suas repercussões na saúde desses trabalhadores.

3.2 Condições de trabalho

Dejours (1992) considera como condição de trabalho

“o ambiente físico (temperatura, pressão, barulho, vibração, irradiação, altitude, etc.), ambiente químico (produtos manipulados, vapores e gases tóxicos, poeiras, fumaças, etc.), o ambiente biológico (vírus, bactérias, parasitas, fungos), as condições de higiene, de segurança, e as características antropométricas do posto de trabalho” (p.25).

O autor considera também que tais condições associadas às características do modo como o trabalho se organiza produzem repercussões na saúde física e psicológica dos trabalhadores. Assim como considerado por Dejours (1992) foi possível perceber nos relatos dos trabalhadores da Cerâmica Alfa, aspectos das condições de trabalho que produzem repercussões à saúde, tais como ruído, calor e poeira excessivos, contato com substâncias químicas, riscos de acidentes.

A seguir o relato dos trabalhadores da Cerâmica Alfa sobre as condições de trabalho pesquisadas: equipamentos e ferramentas, iluminação, ventilação, calor, poeira, uso do espaço e substâncias químicas.

3.2.1 Equipamentos / ferramentas

Setor de Prensa:

A atividade do operador de prensa consiste em determinar a massa, cuidar dos valores da peça (medidas, espessuras, etc.) e operar a máquina que é a atividade principal, às vezes pegam algumas peças e comparam padrões. As ferramentas utilizadas são paquímetro, balança, lápis, uma ferramenta parecida com uma faca para riscar a peça, régua, lixa, chave de fenda e de boca. Além disso, utilizam a substância química mercúrio para verificar a densidade da massa, sendo que utilizam máscara e luva para proteção, pois essa substância é cancerígena.

Na Unidade I da Cerâmica Alfa ainda é utilizado o processo biqueima, mais

antigo, na fabricação das peças, a atividade “mais pesada” é colocar e tirar os carros que contém os “biscoitos” nos fornos.

O participante nº32 relatou que às vezes faltam equipamentos ou ferramentas e que precisam improvisar para dar sequência ao trabalho. Tal fato prejudica o bom andamento do trabalho e pode colocar em risco a saúde do trabalhador

“(...) em relação a adequação as vezes falta, aí tem que improvisar, ir na mala dos mecânicos por exemplo; dá certo quando os mecânicos estão ali se não é obrigado a esperar, assim atrasa o trabalho e somos cobrados em função da produção. Acho que cada operador deveria ter sua mala de ferramentas com as que mais utiliza, já foi solicitado e já deram mas é uma mala para os três turnos, então um tem responsabilidade e o outro não, o certo seria uma para cada turno ou uma para cada operador”. (participante nº32 – setor de prensa)

Setor de esmaltação:

A atividade consiste em limpar a tela, operar e cuidar para que a máquina serigráfica funcione, regular a máquina quando há troca de referência (o termo referência é usado para definir o tipo de produto que é fabricado). Como ferramentas utilizam diversos tipos de chaves, telas, espátulas para fazer o desenho no piso ou azulejo, alicates, peneiras, disco para aplicação do material. A atividade no processo de biqueima é descarregar o carro e colocar na linha para alimentar a correia, utilizam pá e vassoura para limpar o chão e desenvolviam atividades que exigiam esforço físico constantemente.

Assim como no setor de prensa relataram que em alguns momentos faltam materiais, mas “já foi pior”, hoje sentem que está melhor.

Setor de forno:

A atividade principal do operador industrial no setor de forno é cuidar do seu funcionamento e fazer leitura da temperatura através do paquímetro. Utilizam chave de fenda e boca, caneta e protetor auricular. Para a troca de rolo utilizam alicate, luva, avental e máscara porque libera um pó - enxofre.

Na Terceira Queima houve reclamações quanto à falta de ferramentas para a realização do trabalho.

“(...) Os equipamentos e ferramentas não estão adequados, a gente ainda sofre muito calor ... o ideal seria uma luva cano longo que protegesse mais o braço, a máscara a gente fez uma prova com uma máscara só que ela era muito escura, tá pra vir uma mais reduzida ...” (participante nº25 – setor de forno / Terceira Queima)

Setor de classificação:

A atividade do operador industrial na classificação requer a utilização de luva para proteger as mãos que o material é muito quente, óculos e caneta para riscar as peças. Na máquina encaixotadeira (paletizando) tiram as caixas, passam fita, colam e colocam no estrado.

O líder, na classificação, faz relatórios e para tanto utiliza calculadora, caneta, pincel e definição do material; outra função é calibrar e colocar tinta nas máquinas. No turno C também desenvolvem a função de operador de empilhadeira uma vez que o setor de expedição só funciona em horário comercial.

Setor de expedição:

A função do operador de empilhadeira é baixar o material para paletizar e colocá-lo no caminhão. Quando estão fora da máquina utilizam prancheta, caneta, calculadora e documentação para paletizar.

Os operadores industriais referiram que a máquina empilhadeira não é boa e que às vezes a empresa retira a máquina e leva para outra Unidade, o que acarreta aumento e atraso no trabalho.

No relato dos participantes foi possível observar que em determinados momentos faltavam materiais ou não estavam adequados para a realização do trabalho, o que segundo eles dificultava e atrapalhava o andamento do trabalho, exigindo algumas vezes o improvisado para dar sequência às suas tarefas. Assim, observa-se, como afirmado

por Dejours (1996), a diferença entre a organização do trabalho prescrita e organização do trabalho real, como esta acontecia na situação de trabalho e que o imprevisto relatado como necessário pelos trabalhadores pode representar perigos à segurança no trabalho, que é um dos aspectos mais defendidos e difundidos pela empresa.

3.2.2 Iluminação

Setor de prensa:

Apenas um participante referiu que deveriam ser colocadas mais lâmpadas.

Setor de esmaltação:

Um participante das Peças Especiais relatou que nesse setor existem várias lâmpadas de teto queimadas, já solicitaram a troca, mas não foi providenciado. O participante alegou que não há iluminação suficiente na máquina serigráfica o que prejudica a execução de sua atividade.

Outro participante do turno C também relatou que poderia haver mais iluminação. Os demais participantes do setor consideraram essa condição de trabalho adequada.

Setor de forno:

As reclamações quanto à iluminação no setor de forno, segundo os participantes, estão localizadas nas Peças Especiais. Relataram que quando as lâmpadas estão queimadas há demora na manutenção e sentem que esse fato prejudica suas atividades. Os demais participantes do setor consideraram a iluminação adequada.

Setor de classificação:

Nesse setor não houveram reclamações quanto à iluminação. Citaram que com

os trabalhos desenvolvidos no GES - Grupos de Estudos e Sugestões - essa condição tem melhorado na fábrica. Apenas um participante do setor de classificação das Peças Especiais relatou que a iluminação está precária.

Setor de expedição:

Os participantes desse setor referiram que essa condição poderia ser melhorada, ou como coloca o participante nº38

“Não é boa em alguns pontos, mais no meio do estoque é escuro o que pode ocasionar acidentes, tu não enxergando pode bater com a cabeça no palete, no escuro ... vai ter que te enfiar no meio das coisas para achar as caixas, isso poderia ser melhorado porque nunca sofri acidente mas já vi acontecer”. (participante nº38 – setor de expedição)

3.2.3 Ventilação

Setor de prensa:

Apenas um participante relatou que a ventilação melhorou na fábrica, os demais referiram que é um setor muito quente e que quase não há ventilação. Há a preocupação de que a ventilação também possa prejudicar, pois pode espalhar o pó acumulado nas máquinas.

“Já é complicado, principalmente nas prensas, no verão é de doer, quando é muito calor vou dar uma voltinha na porta ou na janela para se restaurar. No verão o cansaço é maior e sinto mais dificuldade para dormir (...) a ventilação pode piorar a poeira pois acumula pó nas máquinas”. (participante nº32 – setor de prensa)

Setor de esmaltação:

A maioria dos participantes relatou que o setor de esmaltação é fechado e abafado, o que torna o setor quente para trabalhar *“Ali onde a gente trabalha é bastante fechado, onde a gente trabalha é um lugar bastante fechado”.* (participante nº03 – setor de esmaltação)

No relato do participante nº36 é possível observar que a empresa está pensando

em melhorias *“não é boa mas já está para ser colocado ventilador, aqui é tudo fechado, no verão é bravo, muito quente, ventilação não é lá muito boa não”*. (participante nº36 – setor de esmaltação)

Setor de forno:

Os participantes relataram que o setor é quente e abafado, principalmente no verão, e que parece não ser possível colocar mais ventilação em função da troca de rolo (pode quebrá-lo) e por orientação médica.

“é abafado, é quente, principalmente no verão que a temperatura externa já é quente, daí perto do forno fica bem quente, aí acho que não tem como fazer para ventilar ali no meio do forno porque pode prejudicar, onde é abafado o calor é mais de 40°C, no verão fica pior, porque é mais o calor externo dentro da fábrica”. (participante nº04 – setor de forno)

Setor de classificação:

Por este setor estar localizado próximo ao portão das fábricas a ventilação é um pouco melhor que nos outros setores, mas mesmo assim os participantes relataram que também é quente e abafado, principalmente no verão *“Não vou dizer que é ótima, porque ali embaixo é um calor danado. Os ventiladores são grandes mas quando é verão mesmo não adianta ligar ventilador”*. (participante nº09 – setor de classificação / turno B)

Além disso, nesse setor, os participantes utilizam ventiladores durante a realização da sua atividade *“Quando dá a gente tem uns ventiladores que coloca”*. (participante nº21 – setor de classificação).

Setor de expedição:

Os participantes desse setor também consideraram que a ventilação não é boa e que poderia ser melhorada. Um dos participantes questionou o fato de que mais ventilação poderia prejudicar *“ventilação a gente não pode nem discutir porque se colocar alguma coisa lá todo verão vai ter vento quente, o que é pior ainda, creio que fica pior”*.

(participante nº27 – setor de expedição).

3.2.4 Calor

Setor de prensa:

Os participantes relataram que o setor é muito quente, no verão sentem-se mais cansados, mais irritados e incomodados

“Tem muito calor, no verão é bravo, é bem calor mesmo. Incomoda, irrita . . . no verão o pessoal anda estressado direto, às vezes fica mais irritado devido o calor, cansa mais, fica mais sensível à irritação porque está sempre quente. Eles até dão soro para a gente tomar para evitar desidratação, mas mesmo assim é suado mesmo, o pessoal que trabalha nas prensas é suado” (participante nº01 – setor de prensa).

Um participante do turno C relatou que a noite não é tão quente para trabalhar mas durante o dia, no verão, o calor atrapalha para dormir

“Época de calor ali é muito quente (...) no verão o cara se sente mais cansado, tanto pelo calor que é ruim como durante o dia para dormir, mas para trabalhar no verão a noite é melhor porque de dia aqui meu Deus do céu é para sufocar, deve ser horrível (...) o calor não sei o que poderia fazer”. (participante nº40 - setor de prensa)

Setor de esmaltação:

No setor de esmaltação os participantes relataram que o calor é excessivo, principalmente no verão. Sentem mais cansaço, indisposição, irritação. Referiram que a empresa permitiu que utilizassem bermuda no verão o que trouxe benefícios, mas consideraram que a empresa poderia adotar outras medidas para amenizar o calor.

“O calor é bastante. Esse calor é que deixa a gente mais cansado, dá mais cansaço na gente. A gente não consegue descansar bem, não consegue dormir bem, porque se a gente não consegue dormir de manhã de tarde mesmo piorou. Porque na hora que refresca um pouquinho a gente já está vindo para a fábrica e aqui na fábrica é abafado, porque aqui é muito quente durante o dia, está aquele abafamento ... é bastante quente”. (participante nº13 – setor de esmaltação)

“As vezes deixa irritado. Porque a gente trabalha com calor, suor, a pessoa com um certo tempo ela passa a ficar mais irritada. No verão o cansaço é bem

maior” (participante nº17 – setor de esmaltação Peças Especiais).

Setor de forno:

Os participantes também relataram que é bastante quente. Um dos participantes citou que com o forno a rolo o calor diminuiu um pouco uma vez que este é mais aberto

“A gente sente mais é no verão porque é um calor bem excessivo, hoje está melhor porque é forno à rolo que é mais aberto, então a caloria é bem menor, hoje é bem mais fácil porque tu vai lá só puxa a tela (computador) e já vê a temperatura que está. No verão é mais cansativo, tem que tomar o sorinho que eles dão ... a temperatura fica em torno de 40-45°C”. (participante nº20 – setor de forno)

Mas assim como os participantes dos setores de prensa e esmaltação consideraram que o calor os deixa mais cansados, irritados, incomodados e indispostos para o trabalho.

“Vai existir [calor], mais ou menos 40 graus, deixa irritado, causa desconforto”. (participante nº39 – setor de forno)

“Tem bastante, a noite é até meio fresquinho mas o pessoal da tarde é que sofre mais, o calor irrita porque eu costumo suar bastante, aí o vento já é um vento quente, a gente não fica muito à vontade com o calor”. (participante nº45 – setor de forno)

Setor de classificação:

A maioria dos participantes relatou que nesse setor o calor é excessivo e que, além dos prejuízos observados nos outros setores, o calor das peças causa lacrimejamento dos olhos e transpiração da face

“É muito quente, mais quente aqui dentro que na rua, é horrível. Eu fico péssima, fico tonta, dá mal estar” (participante nº09 – setor de classificação).

“No verão me sinto mais cansado, muitas vezes irritado, deixa a pessoa irritada. No começo assim quando peguei aqui no verão aquilo ali me deixava irritado, aquele calor, aquela coisa ali eu ficava quase louco, não sabia o que fazia. Mas já hoje não, a noite é bem mais fresquinho também” (participante nº16 - setor de classificação/turno C).

Dentre os participantes, dois citaram que o calor não incomoda tanto e que a

classificação é um dos setores mais frescos da fábrica.

Setor de expedição:

Os participantes do setor de expedição relataram que no verão o setor é bastante quente assim como no restante da fábrica.

3.2.5 Ruídos

Setor de prensa:

Segundo os participantes do setor de prensa o ruído constante a que estão submetidos durante o trabalho é considerada uma das condições que mais incomoda. Relataram que essa condição deixa-os mais cansados, desanimados, irritados e nervosos e que os prejuízos vão além do trabalho na fábrica, pois mesmo saindo dela comentaram que o “zunido” permanece na cabeça (continuam ouvindo) e, em casa, não sentem vontade de ouvir rádio ou assistir televisão, querem ficar mais em silêncio.

Foi possível perceber que a utilização do protetor auricular trouxe benefícios para esses trabalhadores e já consideram o seu uso indispensável. De acordo com os participantes o protetor ameniza o barulho e quando estão sem ele sentem uma grande diferença. Em função dos benefícios percebidos na utilização do protetor auricular foi possível compreender porque quando foram questionados sobre equipamentos e ferramentas que utilizavam para execução de sua atividade a maioria dos participantes fez referência ao protetor.

Além disso, houve a preocupação com possíveis prejuízos à saúde a longo prazo como relatou o participante nº29 *“o barulho é intenso, mesmo com o protetor, e pode trazer perda auditiva a longo prazo”*.

Cabe considerar que a preocupação quanto aos prejuízos está relacionada ao aspecto fisiológico - perda auditiva - e não houve referências quanto aos possíveis

prejuízos à saúde mental que podem estar relacionados às manifestações dos indicadores por eles observados: aumento do cansaço, desânimo, irritação, nervosismo. Ou como colocou o participante nº 18

“O barulho acho que é um dos motivos que a gente chega em casa meio cansado, meio desanimado, mais é por causa do barulho. A gente acorda cedo, 4 horas, vem até calmo para trabalhar, o fato de a gente acordar bem cedo e trabalhar até as 13 horas assim naquele barulho, mesmo usando abafador de ouvido que ajuda muito, o barulho incomoda. Deixa a gente meio nervoso, chega em casa as vezes escutar um rádio não anima muito. A gente chega em casa e quer silêncio, as vezes até conversar não, procura mais ficar quieto. O barulho acompanha a gente depois que sai da empresa, a gente leva junto com a gente aquele mal estar, a gente fica assim meio estressado ...” (participante nº 18 – setor de prensa).

A empresa vem adotando medidas para minimizar o ruído excessivo como a substituição de prensas mais antigas por prensas mais novas que, segundo os participantes, fazem menos barulho.

Setor de esmaltação:

Nesse setor um dos participantes relatou que já está com prejuízos em função do barulho: perda auditiva que não tinha antes de trabalhar na fábrica. Assim como os participantes do setor de prensa se referiram que o barulho provoca incômodo, irritação e nervosismo e que a sua influência aparece também em casa quando barulhos como rádio e televisão ou os filhos brincando provocam incômodo e irritação

“O barulho está me dando problema de ouvido, já estou sentindo. Tenho uma perda de audição por causa do barulho e eu não tinha nada, então isso aí já está aparecendo. As vezes o cara chega a variar em casa, está dormindo e parece que está na fábrica. Não gosto de som alto, tem vizinho que coloca lá mas eu já me acordo na hora, aquilo ali já não me serviu mais, eu não gosto de barulho”. (participante nº 13 – setor de esmaltação/turno C)

“Bastante, insuportável, incomoda e irrita. Muitas vezes o barulho fica incomodando mesmo depois que saiu da empresa, muitas vezes o cara chega bem irritado serviço, aí as crianças começam a brincar, alguma coisa, e aquilo começa a te irritar também, muitas vezes incomoda e aí tu vai agüentando até onde dá, tem uma hora que tu não agüenta mais e aí tem que pedir para eles ficarem em silêncio ... até ouvir televisão fica ruim ...” (participante nº 19 – setor de esmaltação)

Um dos participantes relatou que no dia que há mais complicações na fábrica, mais problemas, no dia em que trabalha mais “... é o dia que tu vai com ele (ruído) na cabeça, tu deita e está com aquele barulho ainda ...” (participante nº24). Além disso, percebem diferença quando voltam das férias, pois ficam um período de tempo sem ouvir o barulho da fábrica e quando voltam sentem o quanto ele é intenso.

Setor de forno:

No relato dos participantes do setor de forno também foi possível perceber as manifestações produzidas pelo barulho excessivo: incômodo, irritação, nervosismo e prejuízos que se estendem para fora da fábrica, ou seja, o barulho continua sendo escutado, o volume do rádio tem que ser alto ou, até mesmo, ficam mais intolerante diante do barulho dos próprios filhos.

“O barulho é que estressa, o barulho está direto ligado, tem sempre ‘zoada’, você fica as oito horas ali e parece que quase não está mais ouvindo, mas ele está ali . ele é nocivo, pode Ter certeza que é, ele irrita. Depois que acostumei a usar o protetor não posso mais ouvir ruído muito alto, parece que tem um nível que prejudica o ouvido, aí irrita. Antes não, antes parecia que eu podia ir em qualquer lugar, hoje se eu estou num lugar que tem muito barulho eu tenho que me retirar. A bagunça dos filhos também incomoda bastante, as vezes a gente gosta que é criança, mas tem horas que deveria dar mais tolerância para eles por ser criança. Mas se a gente está um pouco estressado já cobra mais ‘vamos parar com o barulho’ e criança é normal fazer barulho” (participante nº10 – setor de forno/turno B).

Um dos participantes referiu que já está com perda auditiva e considerou que continuando a trabalhar exposto ao ruído poderá perder mais.

Setor de classificação:

No setor de classificação as reclamações em função do barulho excessivo referiram-se, principalmente, ao incômodo, à irritação, à diminuição da concentração, não conseguir ouvir rádio e televisão num volume mais alto, o barulho “continuar na cabeça” depois que saem da fábrica e prejuízos como perda auditiva a longo prazo. Relataram que o protetor auricular auxiliou bastante e já não conseguem mais trabalhar sem a sua utilização.

Quanto à empresa foi possível observar que, para minimizar os efeitos dessa condição, retirou o barulho das sirenes o que foi considerado positivo, mas o barulho dos alarmes ainda causa irritação, incômodo e diminuição da concentração.

“No começo eu não imaginava que poderia prejudicar a gente, trabalhava assim [sem protetor]. A partir do momento que eles disseram que era obrigatório hoje ninguém mais fica sem usar. Eu já não consigo mais trabalhar dentro da empresa. Se eu chegar a esquecer tenho que ir atrás de outro senão não consigo trabalhar” (participante nº16 – setor de classificação/turno C).

“Tem bastante, incomoda, às vezes nem todo dia a pessoa está 100% para trabalhar, às vezes chega com algum problema ou cansaço, ou às vezes discutiu com alguém, claro que não tem que misturar as coisas, mas aquele barulho assim, contínuo assim, às vezes se desconcentra do serviço, eu falo por mim porque eu passo por ali, é muito alarme, o alarme é que às vezes quando tu está fazendo um serviço que exige concentração daqui a pouco vem barulho, aí tu já leva aquele choque, e aí já fica um pouco irritado (...) Às vezes o barulho acompanha depois que sai da fábrica, raramente, o cara está em casa escuta um barulho e pensa que é aqui da fábrica na cabeça assim (...) quando chego em casa o cara sai daqui com um negócio na cabeça, um barulho assim, eu acostumei assim volume de som sempre baixo, som de televisão também, não gosto de escutar som alto, o barulho me incomoda” (participante nº26 – setor de classificação).

Setor de expedição:

A maioria dos participantes do setor de expedição relatou que esse setor tem menos barulho que no restante da fábrica, o barulho que mais ouvem é o da máquina empilhadeira e do caminhão e que a utilização do protetor auricular auxiliou na minimização do mesmo. Um dos participantes relatou que, mesmo com o protetor, o barulho é intenso, causa irritação e incômodo, que permanece depois que sai da fábrica e que sente medo dos prejuízos futuros à saúde *“é bastante, mesmo com o protetor é muito grande o barulho, te dia que saio da empresa e o barulho continua na cabeça, eu acredito que com o tempo esse barulho pode me prejudicar ... tem dia que o barulho irrita”* (participante nº38 – setor de expedição).

3.2.6 Poeira

Setor de prensa:

Os participantes do setor de prensa relataram, em sua maioria, que a poeira no setor é excessiva. Referiram que o excesso de pó incomoda para respirar e, às vezes, é necessário sair do setor para esperar que a poeira alivie.

“No setor de prensa tem bastante pó. Quando tem pó demais a gente até desliga a máquina e sai até acalmar um pouco. A gente sempre fica com aquele pensar, que a gente não sabe, principalmente eu que faz bastante tempo então a gente não sabe se vem a causar algum problema [de saúde] mais tarde ou não, mas se tiver que acontecer, acontece. A poeira incomoda” (participante nº06 - setor de prensa/turno B).

Há a preocupação dos prejuízos à saúde que o excesso de poeira pode trazer em longo prazo. Assim como a perda auditiva os prejuízos não se manifestam em curto prazo e sim em médio ou longo prazo. Consideraram que a empresa poderia adotar como medida de minimização desse problema a utilização de mais captadores de pó.

“É um lugar onde há muito pó. O próprio trabalho na máquina gera pó. Bem para a saúde não faz, né? É muito pó ... de vez em quando a gente tem até que se retirar do local assim para respirar um pouco. Já teve curso aqui na empresa de como respirar em função do pó, mas nessas horas é complicado porque tem que estar ali trabalhando naquele ritmo, a própria cerâmica envolve pó, é difícil eliminar esse tipo de problema. A solução é colocar captadores de pó mas mesmo assim continua” (participante nº18 - setor de prensa).

Além disso, relataram também que o excesso de pó tem provocado falta de ar, vontade de vomitar e gripe. No relato do participante nº32 que trabalha na empresa há 13 anos foi possível perceber os prejuízos advindos do excesso de poeira:

“Primeiro tem que acabar com a poeira para depois melhorar a ventilação. A poeira ainda é pior. Tem protetor para a poeira mas é uma coisa que incomoda, sufoca, aperta muito (...) vontade de vomitar, gripe, ultimamente tenho notado falta de ar, as vezes estou em casa quero respirar e não dá. O médico da empresa disse que é normal e perguntou se não é porque eu almoço rápido, mas eu não almoço rápido. Trabalho há 13 anos e estou notando falta de ar há mais ou menos 01 ano”. (participante nº32 - setor de prensa)

Setor de esmaltação:

O setor de esmaltação, segundo os participantes, também possui poeira excessiva. No relato dos participantes foi possível verificar que essa condição provoca dificuldade para respirar, alergia, acentua problemas respiratórios (rinite) e medo quanto aos prejuízos à saúde ao longo do tempo. Foi relatado também que a poeira é um “inimigo invisível”, está constantemente no ar, mas nem sempre é vista “... a poeira a gente quase não vê, só vê quando está em cima”. (participante nº14 - turno C)

O relato do participante nº13 ilustra os riscos e prejuízos percebidos diante dessa condição “*poeira tem bastante, incomoda bastante e eu acho que bem mais tarde vai fazer mal para a gente. Isso assusta a gente porque é um pó e o pó chega a fechar igual serração, fica difícil para respirar e aí tem que sair*” (participante nº13 - setor de esmaltação/turno C).

Setor de forno:

Mesmo sendo um setor que não apresenta tanta poeira quanto os setores de prensa e esmaltação, os participantes relataram que ela está presente e incomoda. Houve relatos de alergia, mas não de dificuldade de respirar como nos setores anteriores.

Setor de classificação:

No setor de classificação também foi relatada a presença de bastante poeira. Foi citado que incomoda, provoca alergia e que piora quando varrem ou quando limpam as máquinas inclusive causando ardência na garganta. Segundo os participantes esses efeitos apresentaram melhoras com as medidas adotadas no Programa 5S, assim molham o chão antes de varrer o que minimizou ao aumento da poeira no ar.

“Tem bastante, causa medo porque deve conter elementos químicos”
(participante nº30 - setor de classificação).

“Tem bastante, principalmente quando as pessoas fazem a limpeza nas máquinas, sai bastante poeira, ou mesmo quando tem a quebra na caçamba levanta muita poeira também, incomoda um pouco (. . .) quanto aos riscos para a saúde preocupa, não agora que a gente é até mio novo, mas depois ao longo do tempo vai prejudicar” (participante nº43 - setor de classificação).

Setor de expedição:

Nesse setor a poeira também foi relatada como intensa provocando alergia e necessidade de sair do local em determinados momentos em função da dificuldade de respirar. Os participantes salientaram medo e preocupação com os prejuízos para a saúde advindos do excesso de poeira a longo prazo.

3.2.7 Uso do espaço:

Setor de prensa:

A maioria dos participantes considerou o espaço como adequado para a realização de suas atividades. Apenas um participante relatou que nas prensas não há espaço suficiente para trabalhar.

Setor de esmaltação:

Todos os participantes consideraram o espaço adequado para a realização de suas atividades.

Setor de forno:

A maioria dos participantes considerou o espaço como adequado, apenas dois relataram não estar adequado (participantes nº10 e nº45).

Setor de classificação:

A maioria dos participantes relatou que o espaço estava adequado para o trabalho, o participante nº37 citou que *“quando o operador de empilhadeira acumula muito material fica apertado, agoniado, depende do dia”*.

Setor de expedição:

Os participantes relataram que diante do grande volume de estoque e a

estrutura da fábrica o espaço não estava adequado, foi considerado apertado, o que prejudica e dificulta o andamento do trabalho.

3.2.8 Substâncias químicas:

Setor de prensa:

Nesse setor há utilização de substâncias químicas como silicato, ligante, defeculante e mercúrio. O mercúrio é o que mais causa medo pelos prejuízos que pode trazer à saúde.

Segundo os participantes parece não haver, por parte da empresa, ações informativas sobre quais os riscos para a saúde na utilização do mercúrio. Foram relatados sentimentos como medo e receio diante de uma doença que não tenha cura como o câncer, por exemplo. Os operadores industriais disseram saber que o mercúrio é cancerígeno ou que pode causar impotência sexual, mas parece não existir um conhecimento preciso sobre os riscos a que estão submetidos e não haver um conhecimento real sobre os resultados dos exames periódicos da taxa de mercúrio no sangue, parece haver “ocultação” por parte do setor médico da empresa.

“Quem faz o controle é o rapaz que trabalha comigo, então ele mexe [com mercúrio]. Eu evito, já foi várias vezes pedido para ir lá e aprender, para quando faltasse fazer. As vezes dou uma desculpa para não mexer naquilo lá, eu não gosto de mexer com aquilo. Eu acho, pelo que falaram, que o mercúrio provoca câncer e problemas na pele, coisa assim. Até acompanhei reportagens do Fantástico, do Globo Repórter, sempre falavam sobre o uso em garimpos, então já evitava mexer naquilo ali. Os seguranças conversam com quem mexe com aquilo ali, eles fazem exames periódicos, é incentivado para que use luvas, no caso de derramar tem a salinha de controle lá embaixo. Se derramar ali, isola a sala, bota enxofre. Deixa a sala parada, eu não sei o tempo que tem que deixar, eles estabelecem o horário para desinfetar bem a sala.. Aqui não tem assim uma palestra para todo mundo ficar consciente e informado. Sobre audição nós sempre temos palestras, o ruído faz isso e aquilo, como se usa o protetor, o que ele defende ou não defende. Sobre o mercúrio ali 90% da fábrica, que não mexe com aquilo, não sabe ao certo o que ele faz” (participante nº01 - setor de prensa).

“Tenho contato com mercúrio que trás riscos ... e bastante. Eu não gosto de trabalhar com isso, a gente não tem um conhecimento mas sabe que é prejudicial a saúde, mas o que ele realmente provoca é comentários de um e de outro, uns dizem que provoca isso, outros dizem que provoca aquilo. Dizem que é cancerígeno, outros dizem, não sei se é certo isso, que causa impotência. É tudo comentários, mas se é certo mesmo eu não sei ... Isso assusta muito. A gente não tem conhecimento se ele é radioativo, a gente olha assim e ele é um líquido que não molha, daqui ele sai uma bolinha que se divide em vários pedacinhos, se espalha mas é normal, ele não deixa rastro nem nada, não molha. Quem olha assim diz que ele não faz nada ... Tem equipamento de proteção, aspiração de ar, que fica sugando o ar enquanto a gente trabalha com ele, mas a gente trabalha com esse mercúrio em torno de 20 minutos por dia. Não é o turno todo mas há contato todos os dias, e as vezes quando dá problema o contato é de 30 minutos. A empresa faz um exame de urina a cada seis meses para as pessoas que trabalham com mercúrio para ver se está contaminado ou não, até hoje a gente conversa com a enfermagem e elas dizem que nunca teve problema, tomara que continue assim ...” (participante nº18 - setor de prensa).

“Lido com mercúrio, sei que é muito perigoso e pode provocar câncer, uso luva e tem uma refrigeração em cima, acho que não ajuda em nada e é prejudicial mesmo assim; os colegas dizem que não conseguem ficar ali no local onde está o mercúrio porque dá dor de cabeça, às vezes sinto também, mas já estou acostumado; somos informados dos perigos, mas mesmo assim prejudica. No último exame periódico disse para o médico que ando me sentindo meio fraco, perguntei se não era por causa do mercúrio e ele disse que não, é claro que o médico não vai dizer que sim; no último exame eu estava com 0,10 de mercúrio no sangue, eu tenho certeza que faz mal, o corpo parece que não pode ultrapassar 0,35, o médico disse que não utilizando mercúrio ele sai do organismo. As vezes dá medo de ter uma doença que não tem cura, quanto mais cuidado melhor” (participante nº32 - setor de prensa).

Setor de esmaltação:

Os participantes relataram que as substâncias químicas utilizadas para a realização de suas atividades consistem em tinta, esmalte e corante e que para a sua utilização não são necessários equipamentos de proteção. Parecem também não possuir um conhecimento real se tais substâncias oferecem riscos ou não para a saúde, uns acreditam que oferece riscos e outros não.

“A parte da tinta, esmalte (...) Não tem proteção. Eu sei que deve ter riscos porque eu trabalhei quatro anos no porão aqui embaixo, que lá é a parte do esmalte mesmo, eu sei que tinha um rapaz que sempre dizia que eles tiveram curso e que o esmalte contém ... (parou, não conseguiu dizer o que contém) e aí diz que é prejudicial à saúde, até que a gente teria que fazer todo ano um exame, mas nunca foi feito” (participante nº19 - setor de esmaltação).

“Tem os corantes que a gente usa, vai mercúrio, mas é muito raro, mais é o corante que é à base de cobre ou chumbo, uma coisa assim, eu trabalho com ele mas não sei te dizer se é cobre ou chumbo, parece que é chumbo ... conheço uma pessoa que é afastada, afetou parece que foi o fígado, uma coisa assim, por causa do corante, informaram [empresa] que não pode manusear com a mão, só com a luva, nunca pegar o corante na mão sempre com colher e de máscara (...) Não sinto medo mas sei dos riscos, todos eles sabem dos riscos . . . eu tenho medo de pegar com a mão, mas a máscara não uso, acho que respirar não tem perigo porque não levanta pó, não chega fazer uma poeira, só evito botar a mão (o contato com essa substância é freqüente, praticamente todos os dias)” (participante nº24 - setor de esmaltação).

Setor de forno:

No setor de forno os participantes relataram contato com o gás e a poeira produzida na troca de rolo que é enxofre. Também parece haver pouca informação sobre os riscos oferecidos o que pode estar relacionado ao fato de saberem que necessitam utilizar equipamento de proteção (máscara) e no dia a dia acabam não utilizando.

“Tem a poeira do rolo que é enxofre. Tem a questão do líquido ali não sei dizer bem a composição dele isso seria mais parte técnica, mas acho que ele tem mercúrio, alguma coisa assim, mas aquilo ali é só se quebrar. A questão do rolo é mais complicado um pouquinho porque ali tem que puxar e sai aquela poeira sempre. Como ele fica muito tempo aderindo ao calor ele cria tipo um gás, um enxofre também. Com o gás natural isso diminuiu bastante, esse gás que tinha antes era gás ruim. [Uso da máscara] No geral se a gente vai lixar o rolo a gente bota, mas as vezes aquela coisa no dia a dia com o queimador a gente não usa, até não vou dizer que não é oferecido, mas é aquela coisa o pessoal vai lá e mexe, é só um queimador e fica por aquilo ali, deixa assim mesmo. [Riscos percebidos] Eu bem certo não sei dizer, eu sei que o mercúrio é bem perigoso, mas para dizer certo o que prejudica não tenho conhecimento, foi feito palestra de energia sobre essas lâmpadas mas a respeito de forno nunca ninguém chegou e disse que risco oferece” (participante nº10 - setor de forno).

Setor de classificação:

Os participantes relataram que utilizam solvente e que os técnicos quando vem mostrar a máquina utilizam luva descartável e eles não. Acreditam que essa substância possa causar prejuízos na pele, queimar, por exemplo. Nesse setor foi possível verificar que também não há um conhecimento real se existem riscos no manuseio dessa substância

e quais seriam esses riscos.

O desconhecimento dos riscos pode favorecer a não utilização da luva por parte dos trabalhadores

“Tenho [contato], é um líquido que a gente usa para, é um solvente, a gente usa para limpar a máquina e os técnicos quando vem ali mostrar essa máquina eles usam uma luva descartável, transparente, e nós não usamos essa luva, as vezes está limpando e já falaram para nós que prejudica a pele (...) nós não usamos luva de relaxado mesmo, é verdade porque é o seguinte ali no nosso setor tem que ser rápido, aí tu olha para a máquina e tu vai ter que ir lá pegar a luva, aí tu pensa vou limpar sem a luva mesmo, se dá um jeitinho, mesma coisa se tu passar num local que precisa usar capacete e diz ‘Ah! vou passar assim mesmo’, aí pode cair alguma coisa e ‘Ah! por que eu não usei?’, é questão de segundos” (participante nº26 - setor de classificação).

Setor de expedição:

No setor de expedição os operadores têm contato com o gás combustível da máquina empilhadeira, referiram que eles mesmos fazem a troca quando é necessário e que alguns encontram-se em condições precárias. Foi freqüente no relato citarem que já acostumaram e que não sentem medo diante dessa atividade.

“O gás da empilhadeira que quando a gente vai trocar sempre sai um pouquinho de gás que fica ainda na mangueira (...) Não oferece riscos porque a gente sempre tem cuidado, quando vai ali já sabe o que está fazendo, geralmente é só no finalzinho do gás, é coisa mínima” (participante nº22 - setor de expedição).

“Gás [combustível da empilhadeira], água de bateria, óleo. O gás é trocado pelo operador e está bem precário, às vezes aquele gás gelado congela toda a tua mão, bujão furado, está bem precário... já foi solicitado à empresa mas por enquanto não houve providência e isso é um risco de acidente seriíssimo, pode até atrofiar uma mão ... dá muito medo” (participante nº38 - setor de expedição).

As condições de trabalho citadas pelos trabalhadores da Cerâmica Alfa como mais prejudiciais foram calor, ventilação, barulho, poeira, o contato com substâncias químicas e os riscos de acidentes. Condições como iluminação e uso do espaço foram apontadas como adequadas pela maioria dos participantes, apresentando alguns problemas, mas que não afetavam de maneira significativa o andamento do seu trabalho ou, até

mesmo, repercussões além do ambiente de trabalho.

Condições como calor, barulho e poeira excessivos foram relatadas pelos trabalhadores como motivos para se sentirem mais cansados, indispostos, irritados, incomodados e nervosos e com medo e preocupação quanto a possíveis prejuízos à saúde a longo prazo. Os prejuízos à saúde relacionados como mais preocupantes são perda auditiva e problemas respiratórios.

Seligmann-Silva (1986) em pesquisa com trabalhadores do setor siderúrgico verificou também que as diferentes condições ambientais (calor, ruído excessivo, presença de poeiras, gases, vibrações, etc.) foram constatadas como fatores de tensão e preocupação por esses trabalhadores. É possível perceber que a preocupação é mais relacionada aos prejuízos à saúde física, mas não se pode desconsiderar que as manifestações de nervosismo, irritação, incômodo e indisposição podem a longo prazo produzir também manifestações psicopatológicas.

Segundo Seligmann-Silva (1986), os trabalhadores do setor siderúrgico por estarem expostos a longos anos às condições de trabalho penosas apontaram para um processo preparatório e predisponente à instalação das manifestações psicopatológicas.

Outro aspecto da condição de trabalho considerado como prejudicial foi o contato com substâncias químicas que os trabalhadores de setores como prensa e esmaltação da Cerâmica Alfa estão submetidos. A substância que foi considerada como mais prejudicial foi o mercúrio, os trabalhadores referiram sentir medo e preocupação ao lidar com essa substância e relataram desconhecimento quanto aos riscos oferecidos no manuseio da mesma. Além disso, relataram que faziam exames periódicos para verificação da taxa de mercúrio no sangue, mas havia “ocultação” por parte da empresa dos resultados desses exames.

O desconhecimento dos riscos oferecidos na utilização de substâncias químicas

por parte dos trabalhadores, não apenas o mercúrio mas as outras substâncias utilizadas, podem favorecer a não utilização dos devidos equipamentos de segurança. Foi possível observar no relato dos trabalhadores que no dia a dia acabavam não tomando as precauções devidas de segurança justificado pelo ritmo intenso de trabalho e por sentirem-se “acostumados” a tais condições.

Seligmann-Silva (1997) fazendo referência aos estudos de Dejours e do grupo francês de Psicopatologia do Trabalho chama a atenção para as defesas empregadas pelos trabalhadores para tornar suportável uma situação de trabalho perigosa: são os modos coletivos de negar, reprimir ou deslocar sentimentos de medo e repugnância. Mas reforça que tais mecanismos assumem importância para a saúde geral e para a segurança no trabalho uma vez que ao bloquearem a percepção crítica das situações de perigo a que estão expostos também produzem obstáculos para o enfrentamento consciente dessas situações.

O conhecimento real dos riscos que estão submetidos, não apenas na utilização de substâncias químicas, mas também dos riscos de acidentes de trabalho, podem favorecer a utilização adequada dos equipamentos de proteção possibilitando prevenir acidentes ou problemas de saúde produzidos pela utilização das substâncias citadas.

Foi citado também pelos trabalhadores a participação no GES - Grupo de Estudos e Sugestões - que são equipes formadas pelos operadores industriais como parte do Grupo de Melhorias cujo objetivo é discutir e propor sugestões de melhorias nas situações de trabalho. Segundo os participantes as sugestões têm produzido melhorias significativas em situações consideradas desfavoráveis, como a utilização de bermudas no verão, por exemplo, amenizando as repercussões dessa condição. Tal iniciativa por parte da empresa foi considerada positiva pelos trabalhadores e percebeu-se uma participação efetiva na colaboração com idéias e sugestões.

O GES reforça o que foi discutido por Dejours (1996) da importância do conhecimento de quem executa o trabalho e que esse conhecimento pode dar as respostas que a organização busca. Não atentar para esse fato significa conduzir as relações de trabalho numa lógica taylorista colocando a organização no papel de prescrição e o trabalhador apenas no papel da execução.

Na obra de Ford também é possível perceber as repercussões da separação do trabalho (prescrição e execução) assim como no taylorismo. O homem era considerado quase um componente da máquina reduzindo toda a necessidade do potencial humano para o trabalho. Iniciativas como o GES promovem a participação dos trabalhadores permitindo a utilização do seu potencial para benefício próprio e da organização.

3.3 Organização do trabalho

Os perigos para a saúde física dos trabalhadores estão relacionados às características das condições de trabalho e os perigos para a saúde mental referem-se aos aspectos da organização do trabalho. Segundo Dejours (1992) a organização do trabalho é entendida como *“a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa (na medida em que ele dela deriva), o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade, etc.”* (p.25).

A partir das considerações de Seligmann-Silva (1986) e Dejours (1992), as categorias referentes a o modo como o trabalho se organiza e investigadas junto aos trabalhadores da Cerâmica Alfa forma jornada e ritmo de trabalho, cobrança e controle, advertências, demissões, segurança no local de trabalho, hierarquia e relação com a chefia, relação com colegas, valorização do trabalho, salário, repercussões do trabalho na vida privada, além de características específicas daquela organização como quadro de

qualidade, plano de carreira e premiações.

3.3.1 Jornada de trabalho:

Setor de prensa:

A maioria dos participantes considerou que a jornada de trabalho - 08 horas diárias - estava adequada. Apenas um participante referiu que se sente cansado e achou que a jornada deveria ser menor, demonstrando preocupação quanto aos prejuízos da exposição ao ruído “*acho que pode ser prejudicial para saúde pois fico muito tempo exposto ao barulho*” (participante nº32).

Setor de esmaltação:

A maioria dos participantes considerou a jornada de trabalho como adequada. O participante nº24 relatou que quando tem que trabalhar mais de 08 horas percebe que é mais cansativo.

Setor de forno:

A maioria dos participantes considerou a jornada de trabalho adequada. O participante nº04 referiu que se sente mais cansado, mas acredita que a causa seja o fato de que estuda no período noturno e que durante a aula sente sono. O participante nº25 relatou que a jornada de trabalho está adequada, que sai cansado “*... mas não é um cansaço, é um cansaço assim de pressão, de cobrança, no meu caso seria isso, chefia*”.

Setor de classificação:

Os participantes consideraram a jornada de trabalho e o revezamento nas funções (meia hora classificando e meia hora paletizando) adequados.

Setor de expedição:

A maioria dos participantes considerou a jornada de trabalho adequada. O

participante nº25 relatou que nesse setor há a necessidade de estar fazendo mais hora extra em função do volume de vendas e de produção o que torna o trabalho mais cansativo.

3.3.2 Ritmo de trabalho:

Setor de prensa:

Os participantes relataram que tem atividade o tempo todo. Ou como colocou o participante nº01 *“a gente está andando o tempo todo. Tem que estar sempre de olho em alguma coisa, ou olha lá em cima ou olha lá embaixo, tem sempre que estar ligado”*.

Setor de esmaltação:

A maioria dos participantes, como no setor de prensa, referiu que têm atividade durante toda a jornada de trabalho. No relato do participante nº03 foi possível observar que a empresa tentou diminuir o número de funcionários nesse setor o que, segundo ele, tornava o ritmo muito acelerado *“... a pessoa tinha que andar muito... a pessoa quase se matava”*. A empresa voltou atrás nessa ação.

Apesar de terem trabalho o tempo todo, parece ser uma atividade que não exige tanto esforço físico e sim atenção e concentração. E que o aumento ou diminuição do ritmo de trabalho depende de fatores como problemas com a máquina ou o tipo de referência utilizado.

Setor de forno:

No setor de forno os participantes relataram que precisam estar atentos durante todo o tempo, pois há qualquer momento pode haver problema e precisam imediatamente solucionar para não prejudicar a produção, então precisam estar sempre “cuidando” da temperatura e do material, verificando constantemente se estão adequados.

“Não é um serviço assim forçado mas como nós trabalhamos ali com 04 fornos tem que estar com atenção direto. Vai lá dá uma volta, olha lá em cima, volta e olha o produto acabado, já tem que sair olhando de novo. Se você parar um

‘tempinho’ pode ser que dê problema, então tem que estar ‘toda a vida’ em cima” (participante nº10 - setor de forno).

“Faz sempre aquela mesma rotina, tem que estar sempre olhando, sempre acompanhando, porque a nossa parte é a que preparamos o material para a venda, então tem que estar sempre em cima, não pode largar o serviço e esquecer, tem que estar sempre olhando a temperatura, se está no padrão, se está fora, tem que estar sempre olhando o material, se não pode dar algum problema e estragar o material” (participante nº20 - setor de forno).

Setor de classificação:

Segundo a maioria dos participantes há trabalho para ser realizado durante toda a jornada de trabalho. O ritmo torna-se mais intenso quando a máquina apresenta algum tipo de problema. Os funcionários se referiram também que o rodízio que fazem nas funções de classificar e paletizar torna o trabalho menos cansativo.

No relato do participante nº26 foi possível perceber que a mudança no processo de produção (de biqueima para monoqueima) trouxe benefícios, apesar de exigir um número menor de funcionários, exigindo menos esforço físico e tornando o trabalho menos cansativo. Fez referência também às vantagens oferecidas no revezamento das funções.

“Tem trabalho o tempo todo (...) olha, o meu serviço não envolve tanto como o pessoal que fica lá nas máquinas, o meu serviço é mais coordenar, na minha opinião eu agüentaria mais duas horas, hoje tem muita tecnologia, antigamente era muito manual, tudo na mão aí tu te cansava mais, hoje não, hoje o pessoal ali na classificação eles agüentam trabalhar 12 horas, 13 horas ou 15 horas sem problema nenhum, porque envolve esforço mas é aquele esforço que circula, faz aquele rodízio, as vezes tu está ali mas não está as 08 horas fazendo aquele mesmo serviço, tu muda com o outro parceiro teu, é meia hora classificando e meia hora embalando, isso aí te trás vantagem” (participante nº26 - setor de classificação).

Setor de expedição:

Nesse setor o ritmo de trabalho depende do volume das vendas, mas referiram também ter atividade durante toda a jornada de trabalho.

3.3.3 Quadro de qualidade

O quadro de qualidade está localizado no interior da fábrica e registra de hora em hora como está qualidade da produção, assim se a qualidade está boa o ritmo de trabalho é mais tranquilo, caso contrário precisam “correr” para verificar qual o problema que está causando a baixa da qualidade.

Setor de prensa:

O relato do participante nº01 ilustra a função e as consequências do quadro de qualidade

“(...) Nós temos um mural, ele [o supervisor] vem aqui embaixo pega qualidade, produção, vê como é que está; aí o pessoal está sempre ligado para ver se precisa melhorar ou se pode continuar assim que assim está bom, mas se não está bom o trabalho acelera bastante, por exemplo baixou a qualidade por tal defeito vamos cair em cima daquele defeito, tem que dar um jeito tem que melhorar, aí então é cobrado e é forçado para melhorar” (participante nº01 - setor de prensa).

O participante nº29 afirmou que o quadro permite avaliar o andamento do trabalho e verificar o que é necessário melhorar

“Funciona como um termômetro para o ritmo de trabalho, se a qualidade está boa o ritmo de trabalho é mais tranquilo, se não está boa o ritmo intensifica-se; gosto do quadro porque dá para avaliar o andamento do trabalho, onde não está bom onde é necessário melhorar” (participante nº29 - setor de prensa)

Setor de esmaltação:

No setor de esmaltação o quadro de qualidade também determina de alguma forma o ritmo de trabalho. Os funcionários relataram que se o índice da qualidade estiver baixo aumenta o ritmo de trabalho e a cobrança das chefias, como colocado pelos participantes

“Se a qualidade está boa o trabalho é mais tranquilo, se não estiver aí a obrigação é maior, aí o supervisor vem em cima, eles descem todo mundo para baixo e eles cobram bastante” (participante nº19 - setor de esmaltação).

“Todo mundo tenta fazer melhor que o outro turno, vai ali olha no quadro que funciona como um espelho do nosso turno e a gente sempre tenta melhorar, e quando fica abaixo a gente é cobrado. Aquilo ali é o espelho do trabalho da gente, se a qualidade não está boa por exemplo aumenta o ritmo e a cobrança” (participante nº24 - setor de esmaltação).

Setor de forno:

O quadro de qualidade foi percebido como um termômetro, ou seja, se a qualidade está adequada o trabalho é mais tranquilo, caso contrário o ritmo e a cobrança aumentam. O participante nº25 relatou que quando a qualidade está boa ninguém (empresa) fala nada mas que se há algum problema alguém vem cobrar; relatou que isso incomoda e pode estar associada à falta de reconhecimento e valorização do trabalho.

“Se está bom ninguém fala nada, se está ruim todo mundo está em cima, nunca tem aquele cara que bate nas costas ‘Valeu, está bom!’ e isso incomoda porque a gente se sente um pouco chateado porque estou há 07 anos aí, alguma coisa de bom eu já fiz senão não estaria todo esse tempo aí, nunca ninguém disse assim valeu, mas um dia cometi um erro e não pensaram duas vezes puniram com suspensão” (participante nº25 - setor de forno).

Setor de classificação:

Nesse setor a participação na qualidade da produção está mais relacionada em repassar ao setor de esmaltação por exemplo quais os defeitos nas peças para que eles possam efetuar as devidas correções. Mas também relataram que o quadro de qualidade é um determinante do ritmo de trabalho que intensifica-se diante de um valor (%) baixo da qualidade. *“Para nós não é tanto, mais é para o pessoal da esmaltação que tem que tomar providências e tentar resolver os problemas mas a gente se preocupa em passar mais o defeito que está saindo mais, essa é a nossa preocupação”* (participante nº43 - setor de classificação).

Setor de expedição:

Os participantes desse setor não foram questionados quanto ao quadro de qualidade.

Foi possível perceber que o quadro de qualidade tinha a função de determinar o ritmo de trabalho dos trabalhadores pesquisados funcionando como um agente de cobrança e controle da atividade dos operadores industriais.

3.3.4 Cobrança e controle

Setor de prensa:

Os participantes nº06, nº29 e nº40 relataram que há cobrança mas que, segundo eles, é uma cobrança normal que não incomoda. No relato dos demais participantes foi possível perceber a existência de cobrança das chefias por qualidade e produção. No relato do participante nº01 observou-se a referência à cobrança e reclamações quanto à falta de reconhecimento do trabalho

“Tem bastante cobrança. Às vezes incomoda. Ontem um rapaz deixou passar um defeito e não era uma coisa tão grave e o supervisor veio e deu uma advertência para ele. Eu fiquei indignado, não gostei porque o cara trabalha bem, é chato, ele não fez por querer. Às vezes tem elogio, às vezes passa em branco. A maior parte é cobrança. O que eu fico indignado é que o cara trabalha tão direitinho nunca ninguém vem dizer ‘tu é dez’. Deixou passar a primeira vez aquele defeito o cara vem lá e dá a advertência para ele. Aqui se trabalha em cima de qualidade e custo, não pode gastar, tem que estar cuidando disso o tempo todo, evita gerar custo, evita isso, evita aquilo para não gerar custo. E qualidade tem que estar ali, então é uma coisa assim que a gente trabalha sempre em cima da navalha, toda a vida. É complicado” (participante nº 01 - setor de prensa).

Setor de esmaltação:

A maioria dos participantes comentou que a cobrança é normal e que não incomoda. No relato do participante nº07 foi possível perceber que a cobrança, em determinados momentos, causa irritação e incômodo, ou no relato do participante nº19 que disse ir irritado para casa em função da cobrança

“Me sinto bastante submetido, às vezes o cara chega até irritado em casa porque o cara faz o que pode, mas eles sempre querem mais, estão sempre cobrando mais, fica ruim para a gente, eles tem que ver que muitas vezes a responsabilidade cai só em cima da gente, aí a gente tenta levar da melhor

forma como operadores de máquina, mas principalmente os supervisores vem cobrar da gente, mas não pensam que não é só a gente que está aí trabalhando, é uma equipe inteira” (participante nº19 - setor de esmaltação).

Quando há cobrança nesse setor esta também está relacionada à qualidade, não gerar custos e produção.

Setor de forno:

A maioria dos participantes também considerou que a cobrança nesse setor é normal e não incomoda e que a relação com as chefias é tranqüila. O participante nº35 referiu que já houve mais cobrança, mas que com a mudança de chefia essa condição melhorou bastante (mudança em função da reestruturação da empresa, a função do gerente de fábrica foi extinta).

Dois participantes da Terceira Queima, nº44 e nº45, relataram que não possuem um supervisor na fábrica, que um dos colegas foi designado como líder e que a falta de habilidades em liderar ou a confusão de papéis provocou brigas e discussões, irritação e incômodo entre os trabalhadores dessa Unidade. No relato do participante nº45 foi possível verificar melhor tal fato e que características negativas essa liderança produziu no grupo

“Eles botaram um líder no nosso setor à noite, eu não me sentia a vontade para trabalhar ali porque entre os colegas sem ser ele nós nos dávamos muito bem, só que as vezes ele era o tipo que conversava com a gente uma coisa, levava outra, isso causava muita confusão e muita coisa ele achava que mandava, a gente não se sentia muito à vontade; foram feitas umas 04 reuniões com o chefe, 01 vez foi feita com a assistente social e ela resolveu o problema, ele tinha dado uma melhorada, depois voltou a ficar meio ... é porque é assim os chefes que tem aqui se eles tiverem que conversar com a gente, chamar a atenção, ele não é de chamar a atenção na frente de todo mundo, chama na salinha, conversa, ele não esse nosso líder ele achava que podia as vezes causava uma discussão com alguém já vinha desde a salinha dele até aqui fora todo mundo escutando, acho que o respeito que ele quer nós também queremos, apesar de ter um pouquinho mais de compromisso com a gente que ele é responsável por nós, só que eu acho que ele tinha amizade com todo mundo e não precisava estragar tudo, ele continua trabalhando com a gente, eu voltei de férias agora e eles falaram que ele não está mais sendo nosso líder, só está responsável para pegar a chave se precisar de alguma coisa, eu estou me sentindo mais a vontade agora, tem muita gente também

que sim só que o problema deles é que eles viam que ele era errado mas não tomavam nenhuma atitude, sempre deixavam não sei se por medo de tiara ele daquela posição” (participante nº45 - setor de forno/ Terceira Queima).

Setor de classificação:

Nesse setor foi relatado que há cobrança, mas que não incomoda. No relato do participante nº26 foi possível perceber as conseqüências das mudanças que a empresa vem implementando: aumento de tecnologia e diminuição do número de funcionários o que acarreta mais trabalho e responsabilidade para quem fica. Outra constatação é a mudança no estilo de liderança, com mais diálogo e transparência nas relações.

“Todos os setores aqui é cobrado bastante, a empresa está enxugando, tirando várias pessoas aí, cada vez cobra mais, se tinha duas pessoas fazendo o mesmo serviço hoje não vai ter mais, hoje vai ter uma só e isso aí é bastante cobrado, as chefias cobram da gente, quando está bom ‘meus parabéns’, mas quando está ruim, dá problema, é bastante cobrado e com razão, não pode deixar amolecer. P: Essa cobrança incomoda? R: Não, no início sim as vezes tem uma cobrança que não incomoda quando teu chefe chega te cobrando numa boa, mas tem aquela cobrança, esses tempos aí tinha aquele ritmo de escravidão que o chefe chegava na fábrica e a turma já se escondia, ficava com medo, receio, aí isso incomodava, ficava até irritado, até comentavam ‘Pô, o cara enchendo o saco!’ mas hoje não, hoje já tem mais, sei lá as cabeças mudam, a mentalidade muda, hoje a nossa chefia tem mais diálogo com a gente” (participante nº26 - setor de classificação).

Setor de expedição:

Nesse setor também foi relatado que a cobrança diminuiu, antes irritava e incomodava e que atualmente está mais tranquilo. Citaram que a cobrança está relacionada a fazer o que precisa ser feito, mas não incomoda é uma cobrança normal.

Os participantes da pesquisa relataram que a cobrança e controle a que estão submetidos foi considerada normal e que, na maioria das vezes, estava relacionada à qualidade, produção e não gerar custos. Mesmo assim houve relatos de que a cobrança produzia manifestações como irritação e incômodo.

Segundo os participantes a cobrança por parte das chefias já foi maior e que com a mudança das mesmas essa condição melhorou, relataram que sentiam mais diálogo e

transparência nas relações. De acordo com Dejours (1996) a transparência e as relações de confiança são aspectos fundamentais para a estabilização e construção do grupo de trabalho e do sentimento de pertencer a este grupo.

3.3.5 Advertências:

Setor de prensa:

A maioria dos participantes relatou ter recebido advertência e a consideraram injusta. Os motivos citados foram não ter vindo trabalhar por solicitação da empresa em dia de folga, ajudar um colega a fazer um trabalho que era o seu e tal atitude ter provocado uma batida entre os carros de transferência, erro do colega do turno anterior.

Setor de esmaltação:

A maioria dos participantes não recebeu advertência. Dentre os que receberam os motivos foram ter vindo trabalhar depois de ter bebido cerveja e faltar ao trabalho sem avisar o supervisor.

Setor de forno:

A maioria dos participantes não recebeu advertência. O participante nº46 relatou que recebeu uma advertência quando trabalhava no processo antigo de produção (biqueima) e pela necessidade de ter agilidade na execução da tarefa bateu um carro de transferência no outro, o que ocasionou quebra de material.

Setor de classificação:

Dentre os participantes que referiram ter recebido advertência os motivos foram faltar e avisar o líder do setor e não o supervisor da fábrica, faltar o trabalho, ter ficado tempo a mais no horário de lanche.

Setor de expedição:

Apenas um participante relatou ter recebido advertência porque trocou seu dia de folga com um colega e não avisou o supervisor.

Foi possível observar no relato dos participantes que os operadores que receberam advertência consideraram-na injusta e que as mesmas aconteceram há mais tempo e que, no momento em que a pesquisa foi realizada, a relação com as chefias estava mais tranqüila.

3.3.6 Demissões

Setor de prensa:

Nesse setor o medo em relação às demissões está presente nos trabalhadores que possuem um salário maior que os demais, tal aumento foi concedido quando foram promovidos em função do plano de carreira que existia na empresa e foi extinto.

Setor de esmaltação:

Os participante fizeram referência às demissões que houveram na época em que as entrevistas foram realizadas, quando os gerentes de fábricas foram demitidos. Mas a maioria não relatou medo ou insegurança frente às demissões, dentre os que relataram, citaram que no início e final de ano é que costuma haver demissões. O participante nº41 quando questionado sobre a segurança no emprego fez o seguinte relato “*aqui a gente nunca está seguro*”.

Setor de forno:

A partir do relato dos participantes foi possível perceber que sentimentos como medo e insegurança existem, mas em baixa intensidade, os operadores industriais relataram que procuram fazer seu trabalho corretamente e que isso os deixa mais seguros. Mas assim como o participante nº41 do setor de esmaltação, o participante nº25 citou que “...

garantido não tem ninguém”.

Setor de classificação:

Segundo os participantes as demissões ocorrem quando há redução de quadro e o medo e insegurança nesse setor não estava muito presente. Houve também a preocupação de quem tem um salário maior que os demais “... *quem tem diferença no salário está sempre com medo de ir para a rua*” (participante nº26).

Setor de expedição:

Como nos outros setores, os participantes do setor de expedição fizeram referência às demissões quando há redução de quadro na empresa. O medo e a insegurança também estavam presentes, mas em baixa intensidade.

3.3.7 Segurança no local de trabalho

Setor de prensa:

Quando questionados sobre os riscos oferecidos para a saúde e de acidentes no local de trabalho os participantes do setor de prensa relataram que as prensas oferecem riscos pois são equipamentos que estão em movimento (correias) e nos quais precisam estar em contato com a parte elétrica. Para a saúde os riscos citados foram os prejuízos advindos da poeira, barulho e calor.

O participante nº40 mencionou que precisam estar sempre atentos, pois qualquer descuido pode ocasionar acidentes

“Tem o cara da manhã, o cara da tarde, o cara da noite e para nós que trabalhamos ali é um setor perigoso, prensa, porque se uma prensa daquela pegar em cima de uma pessoa . . . mas acontece que nós temos, já estamos acostumados a trabalhar ali, nós temos vários cuidados, é perigoso se uma pessoa nunca trabalhou ali for lá, mas nós já estamos acostumados e o cara sempre se cuida porque já sabe que é perigoso . . . no meu ponto de vista é seguro mas o cara tem que estar sempre prestando atenção porque se bobear ali com uma prensa o cara pode perder uma mão, um braço” (participante nº40 - setor de prensa).

Setor de esmaltação:

Os riscos oferecidos nesse setor foram citados como acidentes em função das polias e correias, mas diminuíram com as ações de segurança adotadas pela empresa. Citaram que os locais de risco estão bem definidos e costuma haver palestras informativas para prevenção de acidentes. Para a saúde foram relacionados os riscos oferecidos pela exposição constante ao barulho e poeira.

“Oferece riscos para a saúde e principalmente riscos de acidentes, tem muita correia o pessoal pode trancar um dedo, se machucar, o chão muitas vezes molhado é liso, já houve gente que levou escorregão e caiu, não chegaram a se machucar mas poderia ter acontecido o pior ... Para a saúde é a poeira, né? O problema do barulho que pode dar um stress, poeira, calor, tudo isso ajuda” (participante nº19 - setor de esmaltação).

Setor de forno:

No setor de forno os riscos de acidente estão relacionados à troca de rolo e às correias. Citaram também que a empresa adotou ações preventivas o que diminuiu o número de acidentes, mas o que foi possível observar, como em outros setores, é que quando iniciaram o trabalho na fábrica sentiam-se com medo e assustados e, ao longo do tempo, acostumaram-se com os riscos a que estão submetidos de forma que não utilizam no dia a dia os equipamentos de proteção necessários para a sua segurança

“Tem riscos, por exemplo, durante a troca de rolo no forno, tem vezes que o rolo quebra na tua mão, daí aqueles pedaços que estão com alguns graus podem cair na tua perna, podem queimar. Também nas correias tu vai olhar tem um certo risco. Mas agente se cuida até se acostuma e vai indo o dia a dia. Quando eu peguei aqui [foi admitido] soube de um rapaz que perdeu a mão na prensa mas ver assim acidente grave eu não vi não. Eu vi cortar a mão, um dedo nas correias, mas grave eu não cheguei a ver, aí quando a gente sabe desses acidentes a gente fica até mais alerta”. (participante nº04 - setor de forno)

Para a saúde foi possível observar no relato do participante nº25 os riscos para a visão, audição, resfriados constantes e stress relacionado à cobrança.

“Ele é seguro porque o setor de fornos a gente já chegou há quase 3.000 dias sem acidentes, então acidente assim, até a gente tem um programinha aí de

prêmios, se 5S estiver acima de 90% e sem acidente a gente ganha R\$ 20,00, pelo acidente acho que vai ser difícil a gente perder porque a gente se cuida, na troca de rolo a gente presta mais atenção. Para a saúde, ficar doente, sei lá, pode levar uma queimadurinha, os forneiros também são muito gripados, mudança de temperatura, fora isso não (...) o stress é lá em cima, todo mundo, os forneiros mesmo aí sofrem muita pressão, eu mesmo não reclamo porque eu não acho cansativo, eu acho estressante” (participante nº25 - setor de forno).

Setor de classificação:

No setor de classificação os participantes relataram a existência de riscos de acidentes *“pois trabalham no dia a dia com correia, polia, o próprio material pode cortar”* (participante nº11 - setor de classificação/turno C). Os operários industriais enfatizaram a importância das orientações fornecidas pela empresa através de reuniões mensais com o técnico de segurança e com o prêmio oferecido (se atingirem 90% na avaliação do 5S e tiverem zero acidente recebiam um prêmio mensal de R\$20,00), ações estas que, segundo os participantes, ocasionaram a diminuição do número de acidentes.

Os riscos oferecidos para possíveis prejuízos à saúde estiveram relacionados às condições barulho e poeira.

No relato do participante nº43 foi possível perceber a existência dos riscos inerentes ao trabalho do setor e mais os riscos de operar a máquina empilhadeira uma vez que no turno C o setor de expedição não atua e os trabalhadores do setor de classificação assumem a função

“Sempre tem risco, manusear quebra, colar caixa com cola, sempre algum risco tem, ou até mesmo andar com uma empilhadeira que a gente anda bastante que a noite não tem operador ali, então a gente trabalhando tem que tomar muito cuidado, sempre tem algum cuidado para tomar” (participante nº43 - setor de classificação/turno C).

Setor de expedição:

A maioria dos participantes desse setor considerou que se sentiam seguros no local de trabalho, que existiam riscos, mas que se estiverem atentos os acidentes não

acontecem. Os riscos para a saúde foram referidos os possíveis prejuízos em função da poeira excessiva.

No relato do participante nº38 foi possível verificar os riscos que os trabalhadores desse setor estão submetidos em suas funções, as orientações recebidas e a preocupação com a falta de controle em determinadas situações de risco

“Oferece bastante risco de acidentes, atropelamento, queda de caixas em cima da máquina, queda de palete, batida de empilhadeira, isso acontece com frequência (...) recebemos orientação, o próprio curso para operar a máquina ensina os cuidados. Não sei se poderia ser modificado porque não tem como evitar uma caixa cair ou um palete virar, uma coisa assim ... são coisas que ninguém faz acontecer, acontece ...” (participante nº38 - setor de expedição).

Os riscos percebidos pelos trabalhadores estiveram relacionados a acidentes de trabalho e possíveis prejuízos à saúde em função das condições e da organização do trabalho a que estão submetidos em suas atividades. O que reforça o que foi discutido anteriormente sobre os riscos percebidos quanto à exposição ao calor, barulho, poeira e o contato com substâncias químicas.

3.3.8 Hierarquia e relação com chefia

Setor de prensa:

Quando questionados sobre a relação com as chefias e se a hierarquia facilitava ou dificultava o trabalho os participantes do setor de prensa relataram, em sua maioria, que sentiam-se à vontade na relação com as chefias considerando uma boa relação. Como características de uma boa relação citaram a importância do diálogo, das chefias estarem mais próximas em contato com seu trabalho. O participante nº40 definiu, em seu relato, o que considerou uma boa relação com a chefia

“[Chefia] procura facilitar o trabalho, é a mesma coisa que um pai para nós [supervisor], não falta nada, se a qualidade está ruim ele cobra, se a qualidade está boa, se o tempo está mais folgado, está mais devagar, ele é um cara bom para nós, se tem que trocar uma referência ele ajuda a trocar, ele se suja como a gente se suja, porque pode perguntar aí um por um que ninguém tem nada

para falar dele, se ele cobra que a qualidade está ruim é porque está ruim mesmo, ele próprio vai ver junto com a gente qual o defeito, eu me sinto à vontade para trabalhar com ele, tanto faz estar trabalhando ou não para mim é a mesma coisa, ele é um parceiro de trabalho meu, um cara super gente fina” (participante nº40 - setor de prensa).

Os participantes se referiram também que, no momento da coleta dos dados, a relação com as chefias estava boa, mas que já houve momentos mais difíceis. A demissão do chefe de produção em uma das Unidades no período em que essa pesquisa foi realizada a princípio poderia ter gerado medo e insegurança aos participantes, mas o que se verificou foi que trouxe benefícios para os trabalhadores

“Chefe de produção não dialoga, é estourado; quando tem um problema vou direto ao mecânico, só que muitas vezes demora para resolver, aí o chefe de produção já vem estourando ‘Como é que demoraram? Não pode’, muitas vezes tem discussão por causa da grosseria dele, com a demissão do chefe melhorou muito, agora está beleza, hoje me sinto muito à vontade no trabalho e mais a vontade para comunicar qualquer problema, se precisar os supervisores estão abertos e à disposição ...” (participante nº32 - setor de prensa).

Setor de esmaltação:

A maioria dos participantes do setor de esmaltação relatou que a relação com as chefias é boa e que procuravam facilitar o trabalho. Segundo os participantes havia diálogo com as chefias e estes procuravam auxiliá-los sempre que necessário.

O participante nº19 relatou que percebia “regalias” das chefias com alguns colegas e que tal dificultaria o trabalho e a relação

“Eu acredito que dificultam porque aqui pelo menos quem anda mais agarrado com eles tem mais privilégios e o cara que não está muito agarrado eles sempre cobram mais, estão em cima, para uns tem regalias, para outros pior, aí fica difícil. Não me sinto à vontade para conversar com eles [chefias], nem para discutir problemas referentes ao trabalho” (participante nº19 - setor de prensa).

O participante nº24 fez referência a um supervisor que considerou que dificultava o trabalho porque, segundo ele,

“... se a gente dá uma sugestão para melhorar ele não leva adiante dizendo que a gente deu a sugestão, ele leva como se fosse ele, ele quer dizer que sem

ele a fábrica para e não é assim, porque se ele bota uma referência para produzir não depende só dele, depende de mim e do operador, tem um só desse tipo, ele é novo na Unidade ...” (participante nº24 - setor de esmaltação).

Setor de forno:

A maioria dos participantes do setor de forno relatou que a relação com as chefias é boa e que melhorou bastante. Tempos atrás havia vários chefes e com a diminuição do número de chefes sentiram que o acesso e a comunicação ficaram melhores, inclusive na solução de problemas. Mas, segundo eles, ainda há falhas de comunicação principalmente entre os setores como coloca o participante nº04

“... tem informações que não chegam até nós, às vezes está fazendo o serviço errado por não saber o que é para fazer correto, tem falha de comunicação. (...) O que falta é uma melhor comunicação dos outros setores que não chegam. Quando há troca de referência, por exemplo, tem que mexer no forno, na temperatura, e às vezes chega quando o material está dentro do forno. Aí aquele material que está dentro do forno vai bem dizer fora” (participante nº04 - setor de forno).

No relato do participante nº25 foi possível perceber os benefícios da mudança de chefia e características de uma boa liderança

“Quando nós tínhamos chefe de produção e o gerente eles atrapalhavam porque tu via um problema, passava para eles e demorava eu acho, ou chegava para eles e eles não concordavam com a tua opinião e deixava a fábrica lenta, atrasava muito, hoje nós estamos só com o chefe de produção que faz também a lotação de gerente, se é ou não é ele te diz na hora, então ajuda porque o cara mostra o problema para ele e ele analisa junto, e vê a viabilidade de fazer ou não, ele dá um retorno, antes não as vezes tu falava e ficava no esquecimento até que acontecia o problema e gerava um custo maior . . . hoje está melhor porque reduziu, porque agora ... antes um jogava para o outro, hoje faz ou deixa quebrar, é mais dinâmico o processo” (participante nº25 - setor de forno).

Setor de classificação:

No setor de classificação os participantes consideraram a relação com a chefia e supervisão como boa, acesso fácil e possibilidade de diálogo. Relataram que as chefias procuravam colaborar e que sentiam como se todos fizessem parte de uma equipe *“eles colaboram. A nossa chefia desde que eu peguei aqui a gente não pode reclamar do nosso*

chefe. Até a gente brinca muito com ele, ele é uma pessoa que a gente diz ‘é como se fosse um irmão da gente aqui dentro’. Todo mundo se dá bem” (participante nº16 - setor de classificação/turno C).

Nesse setor, assim como nos anteriores, foi possível verificar os benefícios da mudança de chefia

“Mudou o chefe e depois que o gerente saiu mudou da água para o vinho, ficou bem melhor, porque a gente só via ele entrar e sair. Esse que entrou não, está toda hora conversando com a gente, perguntando como está o material. Hoje me sinto à vontade para falar com a chefia, antes era difícil praticamente não havia acesso” (participante nº37 - setor de classificação).

Setor de expedição:

Todos os participantes do setor de expedição consideraram boa a relação com a chefia. Relataram que se sentiam à vontade para procurá-los, que o acesso é fácil e que estes procuravam ajudá-los a solucionar os problemas.

3.3.9 Relação com colegas

Setor de prensa:

Todos os participantes do setor de prensa relataram que a relação com os colegas de trabalho é boa, que é uma boa equipe de trabalho *“... é como se fosse uma família”* (participante nº729 - setor de prensa).

Setor de esmaltação:

No setor de esmaltação todos os participantes também consideraram como boa a relação com os colegas de trabalho. Mencionaram que é uma boa equipe, um procura ajudar o outro, há comprometimento e responsabilidade.

Setor de forno:

Todos os participantes do setor de forno relataram como boa a relação com os colegas de trabalho.

Setor de classificação:

Nesse setor a relação com os colegas também foi considerada boa, o que foi possível verificar nos relatos a seguir

“São os melhores, melhores que os chefes. É uma equipe boa de trabalho, a nossa não é ‘dez’, é ‘cem’, é ‘mil’. Desde que eu entrei aqui há quatro anos não tenho reclamação de nenhum deles” (participante nº09 - setor de classificação).

“Até a gente estava comentando esses dias aqui eu acho que o dia que a gente sair da empresa uma das coisas que a gente nunca vai esquecer é a amizade, porque a gente faz amigos. É bom, é ótimo mesmo” (participante nº16 - setor de classificação/turnoC).

Setor de expedição:

Todos os participantes do setor de expedição referiram que a relação com os colegas é boa, consideraram que a equipe é unida, um ajuda o outro e há comprometimento e responsabilidade.

Foi possível observar no relato dos trabalhadores que a relação com as chefias e com os colegas de trabalho foi considerada boa, o que pode ser relacionado às características da organização de trabalho positivas e que contribuem para a saúde desses trabalhadores. Se a organização do trabalho, conforme citado por Selligmann-Silva (1997), pode possuir aspectos preventivos para a saúde dos trabalhadores, características como bom relacionamento com chefias e colegas demonstrariam repercussões positivas do modo como o trabalho se organiza.

3.3.10 Valorização do trabalho

Setor de prensa:

No setor de prensa houve participantes que relataram sentir-se valorizados e reconhecidos pelo seu trabalho na empresa, enquanto outros referiram não se sentir dessa forma como exemplificou o participante a seguir

“Não, na empresa não reconhecem o trabalho. Porque não desvalorizando ninguém lá embaixo, pelo que eu me incomodo, me preocupo, ando atrás e tento organizar o meu salário é igual ao dos outros que trabalham na prensa, não tem diferença nenhuma. Só a cobrança é maior. Eu sempre digo que não ganho pelo que eu faço, não ganho mesmo. Até tem o meu colega que tem o mesmo problema, até ele faz mais que eu. Trabalha com o controle do mercúrio. A gente ganha o mesmo salário de quem chega de manhã liga a prensa e faz isso o dia todo, então eu acho assim que eu deveria ser reconhecido” (participante nº01 - setor de prensa).

Setor de esmaltação:

A maioria dos participantes do setor de esmaltação relatou que se sentiam valorizados e reconhecidos pelo seu trabalho. Os participantes nº17 e nº19 referiram que não se sentem valorizados sendo que a justificativa do participante nº19 estava relacionada a aumento de salário *“pela empresa acho que não, tem um outro rapaz que é líder e eles já deram um aumento para ele, e eu por enquanto nada, já pedi, tudo, estão enrolando, enrolando e até agora nada ... lá fora a gente é mais valorizado”* (participante nº19 - setor de classificação).

Setor de forno:

A maioria dos participantes do setor de forno relatou que se sentia valorizado e reconhecido pelo seu trabalho. O participante nº04 não se sentia dessa forma por um motivo semelhante ao participante nº19 do setor de esmaltação

“Não reconhecem o esforço da gente. Por exemplo, quando eu passei para o forno demoraram sete meses para aumentar meu salário, sendo que tem pessoas que ganham 800,00 e eu ganho 600,00 e fazem o mesmo serviço que eu. Não tem porque eu ganhar menos que eles. Só se faz melhor ou pior, mas tu faz o mesmo serviço, eu acho que é um erro, eu acho que deveria mudar, desmotiva a pessoa” (participante nº04 - setor de forno).

Setor de classificação:

Nesse setor a maioria dos participantes também relatou sentirem-se valorizados e reconhecidos pelo seu trabalho. Nos relatos foi possível observar que a falta de perspectiva de crescimento na empresa, a desigualdade salarial e o fato de que apenas os homens assumem a função de líder foram aspectos considerados desmotivadores por alguns dos participantes

“Na empresa acho que pouco [valorização], poderia melhorar. Porque tem cargos como líder que ganha um pouquinho mais mas é sempre para rapazes, sempre para homem nunca para mulher” (participante nº 09 - setor de classificação).

“Como a gente estava falando dos cursos e da mudança de salário naquele período ali todos se esforçavam o máximo. Acho que todo mundo sabia que ia chegar mais longe. Hoje não, hoje é difícil, a gente trabalha normal mas não tem uma perspectiva de mudar. Isso falta, acho que se colocasse um tipo de promoção seria muito interessante” (participante nº 16 - setor de classificação).

“Não, falta eles igualarem o meu salário ao dos líderes, já faz uns 4 ou 5 anos e é 30,00 por mês e a gente já ganha pouco então faz falta, para ser justo que a gente tem muita responsabilidade e ganha um salário que os colegas que trabalham só na linha e a responsabilidade da gente é bem maior, então eu gostaria que eles reconhecessem isso” (participante nº 43 - setor de classificação).

Setor de expedição:

A maioria dos participantes relatou que se sentiam valorizados e reconhecidos pelo seu trabalho. O participante nº 05 referiu que *“tempos atrás foi mais [valorizado]. Faz falta um plano de carreira, mais motivação, 90% [dos trabalhadores] estão desestimulados”* (setor de expedição).

Quando questionados sobre reconhecimento e valorização do trabalho os participantes fizeram referência à desigualdade dos salários entre alguns trabalhadores e algumas funções que pode ser reflexo do plano de carreira que existia na empresa. A falta de um plano de carreira ou de perspectivas de crescimento também foram relatados como falta de reconhecimento e valorização.

Segundo Dejours (1996), o prazer obtido pelo reconhecimento é passageiro o

que faz com que o homem parta em busca constantemente por novas satisfações, mas se não há reconhecimento e valorização do trabalho pode não ser resultado da falta de habilidades do trabalhador e sim da falta de condições organizacionais favoráveis para que tal reconhecimento aconteça. Assim sendo, seria importante a organização rever as repercussões produzidas pelo plano de carreira relatadas pelos trabalhadores como desigualdade salarial e falta de perspectivas de crescimento e entendida por eles como aspecto da falta de reconhecimento e valorização no trabalho.

3.3.11 Salário

Setor de prensa:

Os participantes do setor de prensa quando questionados sobre remuneração fizeram referência à desigualdade de salários uma vez que há diferenciação nos mesmos em função do plano de carreira que existia na empresa. Com esse plano algumas pessoas foram promovidas e tiveram aumento de salário e o plano foi encerrado, não está mais em vigor. Foi relatado também a falta de perspectiva de crescimento na empresa e que pelas condições de trabalho que estão submetidos o salário deveria ser maior, que a empresa deveria investir mais.

No relato do participante nº32 foi possível verificar a desmotivação produzida pela diferenciação de salários *“tem salários diferenciados o que gera desmotivação porque tem trabalhadores que fazem o mesmo trabalho e ganham menos que o colega, acho que deveria ser tudo o mesmo salário, mas o maior”* (participante nº32 - setor de prensa).

Setor de esmaltação:

A maioria dos participantes do setor de esmaltação considerou que se o salário fosse maior seria melhor. O participante nº17 / Peças Especiais referiu que passou a trabalhar no turno C para ganhar um salário um pouco maior.

Setor de forno:

Nesse setor a maioria dos participantes considerou estar satisfeitos com o salário. Também houve referências que se o salário fosse maior seria melhor e à falta de perspectiva de crescimento na empresa “... *hoje em dia você entra ganhando isso e vai morrer ganhando aquilo*” (participante nº44 - setor de forno/Terceira Queima).

Setor de classificação:

A maioria dos participantes considerou que o salário deveria ser maior, mas também relataram que se o salário for comparado a outras empresas do setor está na média. O participante nº26 relatou que o salário está na média e fez referência aos benefícios que a empresa proporciona

“Hoje em dia uma empresa como a Alfa, em comparação com as empresas que a gente conhece, que a gente vê por aí, a remuneração é razoável, está na média, e tem os nossos benefícios ainda, tem ambulatório, tem médico, tem tudo para a tua família, para ti, isso é muito bom, isso aí te ajuda, tem prêmio incentivo que a empresa dá todo mês” (participante nº26 - setor de classificação).

O participante nº30 fez referência ao piso salarial da categoria ceramista considerando que deveria ser maior em função do tipo de trabalho que *desenvolvem* “...*pelo trabalho do ceramista o piso salarial deveria ser maior uma vez que vivemos como presidiários*” (participante nº30- setor de classificação).

Setor de expedição:

No setor de expedição os participantes também consideraram que o salário está na média quando comparado a outras empresas do setor, mas que poderia ser melhorado.

3.3.12 Plano de carreira

Setor de prensa:

Quando questionados sobre o plano de carreira que existia na empresa e que

possibilitava exercer outras funções e o aumento salarial, os participantes nº01 e nº06 desse setor relataram opiniões diferentes, enquanto um considerou que era melhor quando existia o plano pela possibilidade de crescimento e maior incentivo, o outro manifestou preocupação com o aumento de salário uma vez que as demissões estavam relacionadas aos salários mais altos, mas também fez referência ao aspecto motivacional do plano de carreira.

“Era melhor quando tinha plano de carreira porque eu, por exemplo, estou terminando o segundo grau. Aí podia tentar melhorar, só que eu já vi que aqui dentro não tem. Colegas meus, na produção, estão fazendo faculdade para achar uma coisa melhor que aqui na hora que terminar, porque aqui não vão ter chance. Se houvesse a possibilidade de crescer o incentivo ia ser bem maior” (participante nº01).

“Acho que seria pior porque hoje em dia as chances são menores e para subir de cargo teria que subir também o salário e hoje em dia a empresa quer mais é baixar o salário, tanto que as demissões que estão acontecendo agora é tudo gente que ganha mais. Talvez até tivesse gente que se esforçasse mais, tem muita gente que comenta ‘não adianta eu me esforçar, não adianta eu fazer isso ou aquilo que aqui não tem mais onde subir’, talvez se tivesse essa chance tivesse alguém que se esforçasse mais” (participante nº06).

Setor de esmaltação:

Os participantes do setor de esmaltação que foram questionados sobre o plano de carreira referiram que se houvesse seria melhor, haveria mais motivação, ou como colocou o participante nº17 *“se houvesse [plano de carreira] seria melhor. Motiva mais não pelo salário mais alto mas função. Você se esforçaria mais para querer subir, pegar um cargo maior”*.

Setor de forno:

No setor de forno os participantes que foram questionados sobre plano de carreira também relataram que quando havia possibilidade de crescimento era melhor, havia mais motivação *“faz falta porque incentiva mais as pessoas, eu percebo bastante*

que as pessoas poderiam render mais, sempre a pessoa fica mais não é que vai fazer o serviço da forma incorreta, mas ela poderia fazer até melhor do que está fazendo” (participante nº04 - setor de forno).

Mas também fizeram referência ao salário maior proporcionado pelo plano de carreira que deixava, as pessoas com salário mais alto, com medo e preocupadas frente a possíveis demissões.

Setor de classificação:

Os participantes indagados sobre o plano de carreira no setor de classificação relataram que era melhor quando este existia. Percebiam que havia mais motivação, as pessoas se esforçavam mais e procuraram estudar para serem promovidas. Também fizeram referência ao salário maior e à preocupação frente às demissões

“Eu acho que teria mais motivação porque para passar para multifuncional nós tivemos que fazer curso. Quem não tinha até a 8ª série tinha que estudar se não ia para a rua da fábrica, todos foram estudar para não perder o emprego. Muitos estudaram mas até hoje não foram reconhecidos, terminaram os estudos e nada. Se eles exigiram para estudar eu acho que eles poderiam ver esse lado, pelo menos passar quem estudou para ganhar um pouquinho mais” (participante nº09 - setor de classificação/turno B).

“É, havia mais motivação. O pessoal se empenhava bem mais, fazia mais os cursos. Hoje já não porque é assim eu sou operador multifuncional mas só que eu tenho um medo grande que a gente já está vendo, já aconteceu vários casos de pessoas que ganhavam um pouco mais que eu sendo demitidas. O medo agora está maior, que é uma coisa que eu me esforcei um monte, eu não fiquei sabendo porque disso aí [fim do plano de carreira], eu também hoje não tenho mais motivação de fazer curso, até poderia porque está me faltando um curso” (participante nº16 - setor de classificação/turno C).

Setor de expedição:

Os participantes do setor de expedição, assim como nos outros setores, consideraram que quando havia plano de carreira era melhor, as pessoas eram mais motivadas e perceberam que, sem o plano, as pessoas poderiam render mais e não o fazem

“acho que quando tinha era melhor, motivava mais a pessoa para trabalhar, a se esforçar. Hoje é aquilo ali e pronto, não vai mudar. Tem pessoas que poderiam render mais mas não fazem porque não se sentem motivadas” (participante nº08 - setor de expedição).

3.3.13 Premiações

Setor de prensa:

Os participantes fizeram referência ao aumento das quotas

“... no mês passado eram 588.000 metros quadrados, aí nós conseguimos 595 e neste mês passaram para 595. Então acho que no mês passado aconteceu, deu certo, deu 595, mas neste mês o limite é bem alto. Aí não é fácil e ‘qualquer zebra’ que der lá embaixo nós não vamos ganhar o prêmio por produção” (participante nº01 – setor de prensa).

Para conseguirem os prêmios foi reforçada a importância do trabalho em equipe, pois para garanti-los tem que haver a participação de todos os setores da fábrica

“No que depender da gente é fácil. O que eu acho difícil é a qualidade porque nós somos operadores e a qualidade não depende só da gente, nós podemos ter uma qualidade boa só que tem muita mão para passar até no depósito então as vezes dá problema de tonalidade, vem material de fora, então eu acho que o mais difícil é a qualidade” (participante nº06 – setor de prensa/turno B).

Setor de esmaltação:

Os participantes do setor de esmaltação referiram que estava fácil conseguir os prêmios, mas as metas aumentaram e, a partir disso, a segurança em conquistar as premiações diminuiu.

Setor de forno:

No setor de forno os participantes também fizeram referência ao aumento das metas para ganharem os prêmios, o que vai criando mais dificuldades. O participante nº10 relatou que considerou uma falha o aumento das metas mesmo concordando que meta precisa exigir esforço

“Olha isso aí que eles fazem é uma falha. Aqui na Alfa I nós tínhamos uma

meta que até agora aumentaram a meta. Mas tudo bem eu acho que de repente você está com o objetivo de 88% de qualidade e está dando todo mês então vamos aumentar, meta tem que ser uma coisa que tem que forçar um pouquinho, Mas lá na Alfa II, eu trabalhei lá, sinceramente nós conseguimos 3 meses um objetivo e eles aumentaram esse objetivo e agora acho que a qualidade eles não conseguiram mais, e não funciona mesmo, não dá ...” (participante nº10 – setor de forno/turno B).

Mas os participantes concordaram que os prêmios estimulam e motivam as pessoas na realização do seu trabalho.

Setor de classificação:

Os participantes do setor de classificação também demonstraram preocupação com o aumento das metas

“Durante esse ano a gente perdeu esse prêmio uma vez só, esse ano foi fácil para nós. Agora no final até o pessoal do setor ficou mais preocupado porque nesse ano a gente começou com a qualidade 88, agora a gente passou para 99 mês passado e esse mês foi a 90” (participante nº16 – setor de classificação/turno C).

Relataram também que para atingir as metas e ganhar os prêmios o trabalho em equipe e a união são aspectos que assumem importância fundamental.

Setor de expedição:

Os participantes desse setor relataram que as metas não dependiam do seu trabalho e sim das vendas, o que fazia com que não tivessem controle direto sobre atingir ou não as metas, sendo fator de desmotivação. Consideraram que esse aspecto deveria ser revisto: *“no nosso setor não depende de nós, porque aqui é por produção. No nosso temos que carregar a produção para ganhar aquela premiação. Só que se eles não venderem ou não vier caminhão nós não temos como carregar. Acho que isso deveria ser revisto”* (participante nº08 – setor de expedição).

3.3.14 Repercussões do trabalho na vida privada

A maioria dos participantes dos setores de prensa, esmaltação, forno, classificação e expedição quando questionados sobre os aspectos do trabalho que invadem e/ou repercutem na vida pessoal consideraram as folgas como o que mais interfere na vida privada. Os participantes trabalhavam em turnos alternados com escala de folgas 6-2, ou seja, trabalhavam 6 dias e folgavam 2 dias. As folgas impossibilitavam o planejamento da vida pessoal uma vez que, em sua maioria, aconteciam em dias de semana. Para folgar no final de semana havia um intervalo de aproximadamente 40 a 45 dias e além de trabalhar sábados e domingos dependendo da escala era necessário trabalhar em feriados e datas comemorativas. Assim a vida pessoal desses trabalhadores era muito mais regulada pela escala de horários da empresa do que pela sua vontade e necessidade.

“As folgas atrapalham bastante. Eu estou bastante acostumado que até vou levando mas em casa a minha esposa, filhos se chateiam muito com isso aí, porque as vezes tem um compromisso que todo mundo vai da família então só fica a gente. E para trocar de tarde para manhã, de um turno para outro tudo bem a gente consegue, mas aí pata tirar a folga do outro que está folgando então ele não vai ceder porque é só aquela vez que ele tem folga. A gente só troca assim casamento, batizado para não fazer desfeita mas ainda vai não é contrariado, vai demotivado, tem que ir lá e já voltar, não pode fazer uma festa, uma brincadeira, o horário é terrível mesmo. O que atrapalha também é aquele stress que a gente tem, até a minha esposa cobra, as vezes eu tenho que sair e dar uma volta, espairecer um pouquinho e depois voltar e aí parece que eu sou uma pessoa normal de novo. Tem aquela hora que eu estou muito nervoso que eu sou obrigado a dar aquela saída porque eu sinto que eu estou ficando mal. (. . .) Para sair a vida da gente é muito mais planejada pela empresa do que pela gente, incomoda bastante. Seria melhor se o comércio também funcionasse final de semana, assim não me sentiria tão diferente. Domingo nem parece que é domingo, um dia diferente. Eu que fui acostumado que domingo, sexta feira santa por exemplo são dias sagrados que não se trabalha houve uma modificação grande”. (participante nº10 - setor de forno / turno B).

“Trabalhar feriado, Natal, Ano Novo, nesse ponto aí é difícil. (. . .) Mas é difícil porque tu está aqui dentro da empresa e chega na hora do teu lanche às 00:30 tu nem vai lanchar, tu procura ir lá na rua ver os fogos, ver o pessoal se divertindo. Acho que é uma das coisas mais difíceis que a gente passa aqui, é o período de festas, que a família da gente vai para a praia, o pessoal sai para fazer alguma coisa diferente e a gente não pode”. (participante nº16 - setor de classificação / turno C).

A vida social e atividades de lazer também foram citadas pelos participantes como prejudicadas em função do horário de trabalho

“É bravo, às vezes a gente deixa de sair, se divertir um pouco também. A gente mora aqui dentro porque entra as 13:00 e sai as 21:00. É bem complicado, tem tanta coisa que a gente deixa de fazer, um casamento, um aniversário, uma coisa assim de amigos. Eu não tenho mais tempo para ir na casa de um amigo, a vida social mesmo não está fácil” (participante nº09 - setor de classificação / turno B).

Além das folgas os participantes relataram outros aspectos do trabalho que invadiam a sua vida pessoal como o barulho que “permanece na cabeça” depois que saem da fábrica, não conseguir estar em locais com muito barulho ou ouvir rádio e televisão que estejam com volume alto, o cansaço, a relação com a esposa e com os filhos, stress, pressão e nervosismo produzidos pelo trabalho.

“Às vezes tem invasão porque chego irritado em casa e aí estouro com os filhos, a esposa; já aconteceu de estar em casa cansado e irritado e a mulher chegar para dar um carinho e dizer ‘sai que eu estou mal’, sei que a mulher e os filhos querem atenção e carinho mas não consigo dar. Em casa só quero dormir para poder descansar porque trabalho muito, fico irritado com frequência. E prejuízo sempre tem, as vezes saio de casa numa boa e chego aqui começo a me irritar porque não dá certo aquilo que a gente quer fazer no trabalho, as vezes demora e tem que dar resultado imediato, se não a qualidade vai lá embaixo” (participante nº32 - setor de prensa).

O participante nº35 do setor de forno relatou que vivem muito mais para a empresa do que para a família em função do horário de trabalho *“... a família sabe que não dá para contar com a gente, se tiver que passear sabe que tem que ir sem a gente”*.

Conforme referido por Seligmann-Silva (1994) e observado no relato dos trabalhadores da Cerâmica Alfa, o trabalho em turnos alternados produz repercussões como alteração do ciclo fisiológico do sono (principalmente nos trabalhadores do turno C que apresentam mais dificuldades para dormir de dia em função do barulho e luminosidade), alterações no hábito alimentar, rupturas na integração social, relacionamento com esposa e filhos e o próprio cansaço.

Tittoni (1994) em pesquisa com trabalhadores do setor petroquímico constatou que o trabalho em turnos alternados é o aspecto da organização do trabalho que produz repercussões significativas na saúde física e mental dos trabalhadores, principalmente porque a vida pessoal e social passa a ser regulada pela escala de horários da empresa deixando-os impossibilitados de planejarem suas vidas.

A dificuldade de integração na vida social e familiar, como observado por Tittoni (1994), também foi constatada no relato dos trabalhadores da Cerâmica Alfa, consistindo num dos pontos cruciais relatados por esses trabalhadores, ou como coloca a participante nº09 do setor de classificação “... *é bem complicado, tem tanta coisa que a gente deixa de fazer, um casamento, um aniversário, uma coisa assim de amigos. Eu não tenho mais tempo para ir na casa de um amigo, a vida social mesmo não está fácil*”. Isso favorece o convívio maior com os próprios colegas de trabalho, quando foi observado que os trabalhadores pesquisados buscavam organizar atividades sociais e de lazer com os colegas da empresa.

Outro aspecto verificado como consequência do trabalho em turnos alternados é o nervosismo e irritabilidade presentes nos relatos dos operadores industriais da Cerâmica Alfa. Tal aspecto contribui para dificultar o relacionamento com a esposa, pois chegam em casa cansados e não conseguem dar a atenção que gostariam ou mesmo o fato de tornarem-se mais intolerantes com as brincadeiras dos filhos.

A alteração do ciclo fisiológico do sono pode ser verificada quando os trabalhadores do turno C relataram dificuldades de dormir durante o dia em função dos barulhos do dia e da casa e da luminosidade, aspectos que não favorecem um descanso pleno e que podem contribuir para o nervosismo e irritabilidade. As manifestações psicológicas podem ser percebidas, por sua vez, nos sentimentos de abandono e solidão que se torna mais forte nas datas festivas quando precisam abrir mão do convívio com

amigos e familiares e estar no trabalho.

Os trabalhadores da Cerâmica Alfa do turno C relataram sentir sentimentos de abandono e solidão não só em casa mas no trabalho. No turno C não há o movimento do dia na fábrica, não há a presença de chefias ou mesmo dos profissionais de Recursos Humanos, apenas do técnico de segurança que comparece na fábrica em média uma vez por semana. Segundo eles, essa presença das chefias e Recursos Humanos deveria acontecer com certa frequência, pois quando necessitam discutir algumas questões referentes ao seu trabalho precisam procurá-los em horário comercial que seria o período destinado ao seu descanso.

Além das repercussões do trabalho na vida privada advindas das condições de trabalho citadas anteriormente como o barulho que permanece na cabeça mesmo depois que saem da fábrica ou falta de ar em função da poeira excessiva e de características da organização do trabalho como cobrança e controle, diferenciação de salários, medo de perder o emprego, falta de reconhecimento e valorização e de perspectivas de crescimento, o trabalho em turnos alternados aponta para os maiores prejuízos na vida desses trabalhadores. Ou como coloca Tittoni (1994), produzindo um sofrimento que é específico nesses trabalhadores, interferindo diretamente nos aspectos sociais, biológicos e emocionais e consequência direta do modo como o trabalho se organiza.

4. CONCLUSÃO

Sato (1992) ressaltou a importância da sistematização de estudos e discussões sobre a saúde do trabalhador criticando a concepção hegemônica, baseada na medicina e segurança do trabalho, que consideravam saúde apenas como a ausência de doenças e acidentes de trabalho e desconsiderando outras formas de prejuízos, como as características da organização do trabalho.

Tais prejuízos são mais difíceis de serem observados uma vez que aparecem em longo prazo e a maioria dos trabalhadores que está desenvolvendo suas atividades encontra-se no limite da normalidade, segundo afirma Dejours (1996), e que essa normalidade passa antes de qualquer coisa pelo sofrimento ou o espaço de luta entre o bem-estar de um lado e a doença de outro. Seligmann-Silva (1997) reforça que na transição entre saúde e doença há um estágio de mal-estar e tensão que ainda não pode ser considerado patologia, mas que se não forem encontradas alternativas de superação podem caracterizar quadros patológicos.

Nos relatos dos trabalhadores da Cerâmica Alfa foi possível perceber repercussões das condições de trabalho na saúde física ao se referirem a problemas como perda auditiva (decorrente de excessivos ruídos), falta de ar, problemas respiratórios e mal-estar caracterizado como enjôo e vontade de vomitar (decorrentes de poeira excessiva em suspensão), tendinite (decorrente de movimentos repetitivos), além de úlcera e gastrite, problemas renais. Foi possível perceber, também, manifestações que podem ser consideradas como o estágio de tensão e mal-estar citado por Seligmann-Silva (1986), tais como nervosismo, irritação, incômodo, cansaço e indisposição.

As manifestações de nervosismo, irritação, incômodo, cansaço e indisposição

podem estar relacionadas às características da organização do trabalho que levam a exigências e a controle em função de qualidade, a avaliação de custo e produção pelo quadro de qualidade e a premiações, ao temor pela perda do emprego, isto principalmente para os trabalhadores que auferem a salários mais altos. E, mais, à preocupação com o risco de acidentes de trabalho e para a saúde, à falta de valorização e perspectivas de crescimento em suas atividades, às repercussões do trabalho na vida pessoal. Elas foram relatadas como um dos aspectos mais cruciais e que produziam manifestações de nervosismo e irritabilidade, gerando dificuldades para planejar a própria vida pessoal e familiar, impossibilitando-os de usufruir os benefícios proporcionados pelo trabalho.

Como observado nos estudos desenvolvidos por Laurell & Noriega (1989), não se pode apenas observar as repercussões das condições ou da organização do trabalho, mas efetuar uma análise global dos aspectos relacionados à situação de trabalho. Segundo esses autores, os prejuízos à saúde são uma somatória dessas situações e potencializam-se mutuamente, assim como foi possível observar nos relatos dos trabalhadores da Cerâmica Alfa que o ruído excessivo a que estão expostos, segundo sua percepção, produz prejuízos não somente à saúde física (perda auditiva), mas também à saúde mental (nervosismo e irritabilidade).

A partir dessas informações observa-se a importância do conhecimento desse estágio de mal-estar inicial e transição, que seria preparatório e predisponente de prejuízos à saúde mental desses trabalhadores, para atuação em práticas preventivas tornando o trabalho um facilitador para o fortalecimento da saúde física e mental e não fonte de desgaste.

De acordo com o conceito utilizado por Seligmann-Silva (1986) e Mendes (1995) de que saúde mental no trabalho seria a possibilidade do trabalhador utilizar seu potencial nas competências técnicas para realização de suas tarefas e ter espaço para usar

sua criatividade e participar das decisões e do planejamento do seu trabalho, observou-se que os trabalhadores da Cerâmica Alfa apresentavam condições em que tal aspecto pode ser considerado existente como a participação no GES e uma relação de diálogo e transparência com as chefias, por exemplo. A importância de iniciativas como o GES pode estar relacionada, segundo Mendes (1995), à possibilidade de o trabalhador modificar a organização de trabalho para que produza benefícios à sua saúde.

A participação no GES também pode proporcionar a possibilidade de transformar o sofrimento em criativo, como colocado por Dejours (1994), possibilitando desta forma transformar o sofrimento em criatividade, trazendo contribuições que beneficiam a resistência do trabalhador ao risco de adoecer.

Em contrapartida, condições como ruído e poeira excessivos, riscos de contato com substâncias químicas, falta de valorização e perspectivas de crescimento e invasão do trabalho na vida pessoal poderiam ser avaliados e estudados para verificar atuações preventivas que pudessem minimizar ou, até mesmo, evitar os prejuízos à saúde física e mental que tais condições provocam.

Este estudo mostrou a forte possibilidade de a Psicologia contribuir para estudos e pesquisas no sentido de transformar as condições e organização do trabalho para configurá-la de modo que proporcione satisfação e realização pessoal. A Psicologia pode contribuir, então, não apenas para minimizar os efeitos negativos produzidos pelo trabalho mas atuar de forma preventiva a esses efeitos.

Assim, as investigações dos múltiplos aspectos que constituem as condições e a organização do trabalho às quais os trabalhadores estão submetidos, deveriam ocupar lugar central no entendimento das relações entre saúde mental e trabalho, tornando possível o desenvolvimento de práticas preventivas. Tal desafio, de acordo com Seligmann-Silva (1997), consiste em estreitar o diálogo entre os profissionais da área da saúde e os

responsáveis pelo planejamento e administração no mundo do trabalho e torná-lo permanente no sentido de práticas preventivas. As empresas necessitam buscar novas formas de integração do ser humano ao trabalho e proporcionar condições onde seja possível cultivar a satisfação de seus valores essenciais.

O Psicólogo, inserido em organizações de trabalho, pode então atuar no desenvolvimento de equipe multiprofissional, de políticas de saúde ocupacional, contribuindo no diagnóstico, na elaboração de projetos, na avaliação e implementação das ações de saúde. Ou como coloca Zanelli (1994), que critica a atuação do Psicólogo ainda voltada às áreas tradicionais de atuação (Recrutamento e Seleção, Treinamento, Análise de Função, por exemplo) e ressalta a importância de sua atuação estar focada na busca de ações que priorizem realmente o desenvolvimento dos trabalhadores, através de mudanças planejadas e participativas, Possibilitando maior controle de seu ambiente.

Desta forma, o Psicólogo pode contribuir com práticas que permitam aos trabalhadores refletir e discutir sobre características das condições e organização do trabalho na qual estão inseridos, possibilitando avaliar alternativas de transformação que visem melhorias ou manutenção do que é favorável. O Psicólogo pode ainda contribuir como mediador das discussões e/ou investigações junto aos trabalhadores dos aspectos favoráveis e desfavoráveis e auxilia-los na busca de soluções.

Sabendo da importância do conhecimento do estágio inicial de mal estar para atuação em práticas preventivas, é necessário que o Psicólogo possa diagnosticá-lo e proponha, juntamente com os trabalhadores e responsáveis pelo planejamento e administração da organização, alternativas para superação e transformação do que é desfavorável.

Para a Cerâmica Alfa, o estudo apontou como sugestões um maior esclarecimento aos trabalhadores dos riscos oferecidos pelas substâncias químicas utilizadas; a presença

mais freqüente das chefias e responsáveis pela área de Recursos Humanos no turno C; a manutenção do GES e inclusão de ações que permitam maior participação dos trabalhadores nas decisões e planejamento sobre suas atividades; a redefinição de aspectos referentes à desigualdade salarial e à falta de perspectivas de crescimento, percebidas pelos trabalhadores como falta de reconhecimento e valorização do trabalho.

O estudo e a implantação de ações relacionadas às repercussões das condições e organização do trabalho, bem como maior participação dos trabalhadores nas decisões e planejamento de suas atividades, possibilitariam intervenções adequadas na solução dos prejuízos advindos de tais condições. De acordo com Seligmann-Silva (1995), quanto menor a participação do trabalhador na formulação de sua própria atividade e no controle sobre a mesma, maiores as probabilidades de que esta atividade seja desfavorável à saúde mental.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albornoz, S. (1992) O que é trabalho (5ª ed.) São Paulo: Brasiliense.
- Azevedo, M. A. (1995) Da psicologia industrial à psicologia do trabalho. Cadernos de Psicologia, 3 (4), 67-71.
- Chanlat (org.).(1996) O indivíduo na organização: dimensões esquecidas. (3ª ed.) São Paulo: Atlas, 1, 150-173.
- Codo, W., Sampaio, J. J. C. & Hitomi, A. H.(1993) Indivíduo, trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar. Petrópolis; Vozes.
- Cruz, R. M. Psicologia do trabalho. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina (no prelo)
- Dejours , C. (1992) A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho (5ª ed.) Tradução: A. I. Paraguay e L. L. Ferreira. São Paulo: Cortez-Oboré.
- Dejours, C., Abdoucheli, E. & Jayet, C. (1994) Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. Tradução: Maria Irene Stocco Betiol. São Paulo: Atlas.
- Dejours, C. (1996) Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. Tradução: A. M. Rodrigues. Em: J.F. Chanlat (org.). O indivíduo na organização: dimensões esquecidas. (3ª ed.) São Paulo: Atlas, 1, 150-173.
- Facchini, L.(1993) Uma contribuição da epidemiologia: o modelo da determinação social aplicado à saúde do trabalhador. Em: Buschinelli, J. Isto é trabalho de gente? Vida, doença e trabalho no Brasil. São Paulo: Vozes.
- Fischer, F., Lieber, R. & Brown, F. (1995) Trabalho em turnos e as relações com a saúde-doença. Em: Mendes, R. Patologia do trabalho. Rio de Janeiro: Atheneu.
- Fleury, C. C. & Vargas, N. (org) (1987) Organização do trabalho: uma abordagem interdisciplinar São Paulo: Atlas.
- Jacques, M. G. C. (1989) O contexto histórico como produtor e produto do conhecimento: trajetória da psicologia do trabalho. Psicologia: Reflexão e Crítica, 4 (1/2), 64-70.
- Lamas, B., S. (1989) Considerações sobre o trabalho segundo algumas leituras de Freud. Psico, 17 (1), 101-107.
- Laurell, A. C. & Noriega, M. (1989) Processo de produção e saúde: trabalho e desgaste operário. São Paulo: Hucitec
- Mendes, A. M. B. (1995) Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. Psicologia: Ciência e Profissão, 1, 2 e 3, 15, 34-38.

- Mendes, R. (1995) Patologia do trabalho. Rio de Janeiro: Atheneu.
- Mora, J. F. (1979) Diccionario de Filosofía. Madri: Alianza.
- Sagawa, R. Y. (1988) (ed). A situação da saúde mental do trabalhador. Psicologia: Ciência e Profissão, 8 (2), 5-19.
- Sato, L. (1992) O psicólogo e a saúde do trabalhador na área sindical. Em: F. Campos (org) Psicologia e saúde: repensando práticas. São Paulo: Hucitec.
- Seligmann-Silva, E. (1986) Crise econômica, trabalho e saúde mental. Em: Angerami, V. A.(org) Crise, trabalho e saúde mental no Brasil. São Paulo: Traço.
- Seligmann-Silva, E. (1994) Saúde mental e trabalho. Em: S. A Tundis & N. S. Costa (orgs) Cidadania e loucura: políticas de saúde mental no Brasil (4ª ed.). Petrópolis: Vozes.
- Seligmann-Silva, E. (1995) Psicopatologia e psicodinâmica no trabalho. Em: Mendes, R. Patologia do trabalho. Rio de Janeiro: Atheneu.
- Seligmann-Silva, E. (1997) Saúde mental e automação: a propósito de um estudo de caso no setor ferroviário (on-line). Cadernos de Saúde Pública, 13 (2) Disponível: www.scielo.br
- Spink (1992) Saúde Mental e trabalho: o bloqueio de uma prática acessível. Em: F. Campos (org) Psicologia e saúde: repensando práticas. São Paulo: Hucitec.
- Tittoni, J. (1994) Subjetividade e trabalho: a experiência no trabalho e sua expressão na vida do trabalhador fora da fábrica. Porto Alegre: Ortiz.
- Zanelli, J. (1994) O psicólogo nas organizações de trabalho: formação e atividades profissionais. Florianópolis: Paralelo 27.
- Zanelli, J. (2002) O psicólogo nas organizações de trabalho. Porto Alegre: Artmed.

Anexo 1 – Breve histórico da Cerâmica Alfa

O levantamento efetuado entre julho a novembro de 2001 apontou que, conforme comentado neste trabalho, a trajetória da Cerâmica Alfa foi marcada pelas características pessoais de seu fundador⁴, principalmente no que concerne ao enfrentamento de dificuldades e a persistência para superá-los e criar uma base sólida que contribuiu significativamente para tornar a empresa reconhecida no País e no exterior.

Em dezembro de 1959, o fundador da Cerâmica Alfa adquiriu sua primeira empresa cerâmica, na época uma pequena fábrica de azulejos falida. Para sua aquisição foi necessário vender tudo o que possuía, num total de quatro milhões de Cruzeiros, e pedir outro tanto emprestado para investir tudo no ativo e passivo dessa empresa.

Quando adquiriu essa empresa cerâmica, esta se encontrava com suas atividades paralisadas e com 74 empregados, cujos salários estavam em atraso. Em 1960, colocou-a em funcionamento, utilizando sua capacidade máxima de operação, produzindo 09 mil metros quadrados de azulejos brancos por mês. Assim que assumiu o controle da empresa, iniciou o pagamento das dívidas trabalhistas, impostos, suspensão dos penhores de equipamentos e hipotecas pendentes.

Em entrevista à uma revista de renome nacional, em agosto de 1981, o fundador fez a seguinte referência à época em que buscou saldar as dívidas da empresa adquirida: “No dia 02 de janeiro de 1960, coloquei 300 mil Cruzeiros numa pasta, fui ao Juiz e gastei todo o dinheiro, fazendo acordos trabalhistas”.

Mas mesmo voltando a produzir, a empresa adquirida não podia negociar seus produtos, pois havia dívidas antigas com o Fisco Estadual e Federal. Tal situação obrigou o fundador a conseguir o parcelamento dessas dívidas, viabilizando assim a venda de seus produtos. No final de 1962, as dívidas estavam liquidadas e a empresa iniciou, então, seu crescimento.

A partir de 1960, a empresa foi se consolidando cada vez mais. Nessa época, toda a sobra de caixa era investida na obra. Assim, em 1963, a produção se expandiu para 20 mil metros quadrados por mês e, em 1965, para 80 mil metros quadrados por mês.

O fundador da empresa, juntamente com sua equipe de trabalho, foi delimitando valores de grande importância para o crescimento e desenvolvimento da empresa, presentes até os dias atuais: a busca incessante do aumento da produção, a utilização do melhor processo produtivo, avanço tecnológico, seriedade e assiduidade ao trabalho, respeito para com o fornecedor e o cliente, zelo pela palavra empenhada, relacionamento pessoal com a comunidade interna, crescimento com base na solidez de caixa e, principalmente, qualidade como marca registrada em todos os seus produtos.

Outro marco importante na trajetória e crescimento da empresa deu-se com o advento da Segunda Geração da família do fundador, assumindo posições de liderança na organização. Com visão inovadora, conheceram e absorveram da Itália os principais avanços da cerâmica mundial, passando a utilizar tais tecnologias. Este foi o segundo grande momento da empresa, que demonstrou coragem dos novos empreendedores. O

⁴ As primeiras iniciativas do fundador no mundo dos negócios ocorreram em 1941, quando contava 29 anos de idade, ocasião em que tomou 50 contos de Réis como empréstimo de amigos para empregar em um negócio próprio: fabricação de lavadouros para moinhos de carvão. Dois anos e meio após o início, esse pequeno negócio foi vendido por 150 Contos de Réis e com esses recursos comprou quatro áreas localizadas no Sul de Santa Catarina, nas quais existiam 3.600 pés de parreiras, iniciando, então, a fabricação e comercialização de vinho colonial. Em 1947, essas áreas foram vendidas e parte do capital foi investida numa empresa que fabricava cerâmica na qual dois de seus irmãos já eram sócios. Esse é o primeiro contato do fundador com o universo das cerâmicas, no qual manteve-se sócio até 1959.

primeiro momento foi a aquisição de uma cerâmica falida e, o segundo, sua reestruturação com base em novas e modernas tecnologias de produção buscadas na Itália.

Para torná-la uma empresa maior e mais moderna, foi necessário transformá-la em Sociedade Anônima e buscar suporte financeiro junto ao BNDE (hoje BNDES – Banco Nacional de Desenvolvimento Social). Esse processo foi realizado e, com esses recursos, foram adquiridos equipamentos modernos (fornos, prensas, esmaltadeiras), que fizeram a produção atingir à marca dos 300 mil metros quadrados por mês em 1970, não somente de azulejos brancos e coloridos e introduzindo no Brasil a prática da decoração cerâmica.

De fato, na década de 70, foram adquiridas duas empresas cerâmicas no município vizinho à matriz, a primeira em 1975 e a segunda em 1978. Tal crescimento não deixou de privilegiar a empresa original que encerrou essa década duplicando a produção e, construindo ao seu lado, uma nova unidade, com capacidade produtiva igual à primeira.

Com o crescimento da empresa, alguns departamentos foram aumentando, tornando necessário a criação de quatro novas empresas com objetivos definidos. Para fins desse estudo e melhor compreensão, tais empresas serão denominadas de A, B, C e D. A empresa A (1971) surgiu para facilitar a tramitação e legalização das jazidas de matérias-primas cerâmicas; a empresa B (1975) surgiu com o objetivo de se tornar fornecedora de equipamentos utilizados pelas quatro empresas cerâmicas, para garantir o bom nível de assistência técnica às fábricas e prestar serviços a terceiros; a empresa C (1975) teve como base a necessidade de legalização da construção de seus pavilhões industriais, junto aos órgãos públicos e ao CREA – Conselho Regional de Engenharia e Arquitetura; a empresa D (1975) surgiu da necessidade dos transportes da grande produção das cerâmicas, uma vez que o transporte passou a ser considerado um fator estratégico para as empresas, para que não dependessem de transportadoras externas e garantido o abastecimento de óleo combustível.

A segunda década de funcionamento da Cerâmica Alfa teve seu término deixando para trás a idéia de empresa, assumindo a dimensão de grupo empresarial. Adquiriu também, nesse período, uma fábrica de produtos refratários que, mesmo não sendo constituída como pessoa jurídica, tinha atividades e clientela próprias, e sua produção era destinada na proporção de 75% para empresas do próprio grupo e 25% para terceiros.

Em abril de 1970, o grupo empresarial começou a diversificar suas atividades, adquirindo o controle acionário de um Frigorífico localizado na região sul de Santa Catarina, sendo mais tarde transformada em Avícola e Fábrica de Rações.

A terceira década de funcionamento da Cerâmica Alfa teve seu início com a passagem do cargo de presidente para um dos filhos do fundador. Nesse momento, tornou-se prioridade para a empresa a instalação de processos racionais de administração e controle da produção, das finanças e dos negócios. O objetivo não consistia apenas em ser a maior empresa cerâmica do Brasil e, sim, solidificar-se como uma empresa que não se conduz por impulsos externos, mas que direciona seu crescimento a partir de seus próprios planos, utilizando sua própria capacidade gestora, assumindo novos negócios somente com a certeza de respaldos financeiro e humano e perspectiva de sucesso futuro.

Assim, as atenções da empresa se voltaram para três empresas, em outros estados brasileiros, que estavam enfrentando dificuldades administrativas, financeiras, tecnológicas e gerenciais. Tal atenção resultou na aquisição de empresas nos estados do Espírito Santo (1983), Minas Gerais (1984) e Paraná (1989).

No início da década de 90, ou quarta década de funcionamento da empresa, durante o governo de Fernando Collor de Mello, a economia brasileira passou a apresentar grande queda da atividade econômica, principalmente na área da construção civil em razão da violenta deterioração da renda média e da falência do Sistema Nacional de Habitação que tinha como financiador o BNH. O ritmo da atividade do setor de revestimentos cerâmicos

caiu vertiginosamente, sendo que no final de 1990 as fábricas nacionais estavam com capacidade ociosa de 90%. Os empréstimos bancários e o não pagamento dos tributos foram os principais mecanismos que a empresa utilizou para sobreviver à curto e médio prazo e que, somados às altas taxas de juros praticados, formaram uma dívida estrutural que continua se perpetuando.

Diante dessa situação, decorrente da crise financeira, o passivo foi parcialmente minimizado no período com a venda de ativos não produtivos e a forte redução ou eliminação das atividades-meio como transportes, embalagem, equipamentos industriais, entre outros. Foi desenvolvido também um projeto de terceirização e de aumento da produtividade, o que reduziu drasticamente os custos fabris e administrativos.

Atenta às perspectivas futuras, a empresa passou a investir na modernização de seu parque industrial, buscando adequar-se rapidamente as novas necessidades do mercado nacional e internacional. Para tanto, a empresa investiu US\$ 50.000.000, nos últimos sete anos, em todas as fábricas, tornando-as altamente competitivas e produzindo todas as tipologias de produtos com o menor custo e no mais rápido tempo possível.

Em 1995, em nova reestruturação, o cargo de presidente foi profissionalizado em substituição ao filho do fundador, que exerceu o cargo até esse ano. O filho do fundador passou, então, a exercer o cargo de Presidente do Conselho de Administração da empresa, cargo que exerce até o presente ano (2001).

No ano de 1996, a empresa inovou com o lançamento de um novo produto no mercado brasileiro: o porcellanato. O porcellanato é um revestimento cerâmico de alta qualidade e durabilidade, brilho e rara beleza, indicado para áreas de tráfego intenso de pessoas, como shopping-centers, saguões de aeroportos, hotéis, lojas e supermercados, além de áreas residenciais. É um revestimento semelhante às pedras naturais, mas com características técnicas superiores.

A empresa inaugurou, então, a primeira fábrica de porcellanato do Brasil, com investimento inicial de US\$17.000.000 e capacidade inicial de produção de 90 mil metros quadrados por mês. A partir de abril de 1998 foi investido mais US\$12.000.000 aumentando a produção para 160 mil metros quadrados por mês e, em agosto de 1999, com investimento de US\$6.000.000, aumentou o volume produzido para 240 mil metros quadrados por mês. A unidade de porcellanato é a primeira cerâmica no mundo certificada de acordo com a norma de gestão ambiental, a ISO 14001.

Em setembro de 1997, o grupo empresarial, em nova fase de expansão, adquiriu duas importantes unidades localizadas na região nordeste do país, mais especificamente no estado da Bahia. Essas fábricas são as únicas de revestimentos cerâmicos de porte instaladas naquela região e representam mais um grande passo na descentralização das atividades produtivas do grupo empresarial, que assume definitivamente a liderança desse importante mercado regional.

Cerâmica Alfa – ano 2000

A Cerâmica Alfa pode ser considerada nesse início de século uma das maiores produtoras mundiais de cerâmica, exportando seus produtos para aproximadamente 85 países em todos os continentes. No ano 2000, a empresa foi responsável por 32% das exportações brasileiras do setor, significando em valores cerca de US\$47.000.000, o que representa 30% do faturamento total da empresa no período, que foi de R\$340.000.000 e produção de 37.000.000 de metros quadrados. A empresa possui ainda duas unidades no exterior (Argentina e EUA) com participação global de 18% nos mercados interno e

externo. No Brasil conta com a produção de 13 unidades fabris em vários estados.

Reestruturação da empresa

As mudanças que estão ocorrendo na empresa e, como consequência, estão significando algumas demissões no seu quadro funcional se devem em parte pela necessidade de realinhar resultados financeiros que não estão satisfazendo os acionistas, ou seja, os custos estão incompatíveis com o faturamento.

Em função desse fato no ano 2000 houve a necessidade de “parar e pensar”. Para tanto houve a contratação de uma consultoria externa com o objetivo de elaborar um planejamento estratégico adequado às necessidades da empresa. Foi proposto um método participativo com grupos de trabalho constituídos de funcionários da própria empresa.

Segundo avaliação da empresa, os prejuízos continuavam acontecendo e os resultados do planejamento estratégico não estavam sendo satisfatórios, com a crítica de que estava sendo muito teórico.

Por pressão dos executivos da empresa que não estavam satisfeitos com o balanço, a empresa “parou para pensar” mais uma vez no que poderia ser feito e, assim, foi contratada uma consultoria operacional que a partir da análise de todos os dados da empresa elaborou um projeto de reestruturação. Atualmente fazem parte do Conselho de Administração dois consultores externos, que não fazem parte da família do grupo.

A reestruturação teve seu início no mês de maio de 2001, com a saída da pessoa que ocupava o cargo de presidente da empresa. Esse projeto passa por duas grandes linhas estratégicas:

- Revisão da linha de produtos: foco em produção e redução do mix de produtos, menos troca e mais volume. A empresa percebeu que seus produtos eram dirigidos em 70% para as classes A e B e, portanto, mais caros, o que não está adequado à realidade do mercado brasileiro. Por isso, a mudança na linha de produtos e foco em produção significa que a empresa pretende adequar seus produtos à realidade do mercado brasileiro (70% produtos “pop” e 30% produtos “top”). Com o advento das novas tecnologias torna-se difícil ao consumidor perceber as diferenças entre produtos A e B, ou seja, a qualidade continua existindo nos produtos “pop” ou mais populares.
- Com a medida acima mencionada, houve alívio na carga burocrática do gerenciamento total da empresa, objetivando ajustar o quadro de pessoas à nova realidade. “A empresa não pára, apenas adapta-se” segundo o gerente de Recursos Humanos. Em alguns setores a função perde o sentido, exemplo: sai a função de gerente de fábrica uma vez que o chefe de fábrica pode exercer essa função.

Segundo o gerente de Recursos Humanos da empresa, a reestruturação significa basicamente: eliminação de funções, alívio na estrutura burocrática, reajustes nas áreas de pesquisa e serviços. As funções que “perderam o sentido” nessa nova fase da empresa foram: designers, engenheiros de pesquisa, gerentes de fábrica, áreas de apoio. E todas as mudanças tendo como objetivo principal adaptar os custos da empresa à nova realidade.

Programas de incentivo e melhorias

Através das entrevistas realizadas com os responsáveis pelas áreas de Benefícios,

Treinamento e Segurança do Trabalho foi possível descrever as principais atividades desenvolvidas pela Cerâmica Alfa.

Benefícios

O setor de benefícios da empresa tem como objetivo atender as necessidades dos funcionários referentes aos benefícios espontâneos, que são aqueles que a empresa oferece aos funcionários sem aparato legal (sem obrigatoriedade). Dentre esses benefícios:

Saúde Preventiva:

- a empresa conta com o trabalho de médico, dentista, enfermeira e auxiliar de enfermagem. O atendimento é gratuito e realizado somente para os funcionários no horário de trabalho ou fora do horário. O médico atua na área clínica e medicina ocupacional. A área de saúde atua no tratamento curativo e preventivo. Preventivo através de seminários, palestras, orientações.

Foram realizadas palestras sobre primeiros socorros, stress, doenças sexualmente transmissíveis, depressão, Programa de Saúde Oral, conservação auditiva, acidentes de trabalho. Nas palestras há um bom nível de participação dos funcionários, mas antes o setor procura estimulá-los, organizar horários de acordo com as escalas de trabalho.

O tema do trabalho de orientação geralmente é definido pelo profissional da área da saúde que identifica os casos quando estão sendo freqüentes e percebe como necessário esse tipo de trabalho.

Dois eventos são realizados permanentemente: Dia Mundial da Saúde e Semana da Saúde, nos quais são realizadas palestras com objetivo de orientar sobre prevenção. Ex. palestras com médicos sobre prevenção de câncer de próstata e mama.

Educação:

Entre os programas de educação três se destacam:

Creche domiciliar: são atendidas crianças de 0 a 3 anos (a lei determina de 0 a 6 meses). São realizadas visitas domiciliares pela enfermeira com objetivo de orientar quem está cuidando da criança. A criança pode ser cuidada na casa da mãe de origem ou na casa da “mãe crecheira”. O auxílio financeiro é feito através de ordem de compra que pode ser utilizada em supermercados. O setor considera que esse serviço poderia ser melhorado.

Programa de educação infantil: atende crianças de 3 aos 6 anos de idade. Havia convênio com o SESI – Serviço Social da Indústria, atualmente o convênio é com a prefeitura. A empresa auxiliou na construção de 03 jardins de infância, colaborando na alimentação, material didático e manutenção. O “slogan” difundido pela empresa reforça a preocupação com a educação: “filho de funcionário não podia ficar fora da escola”.

Bolsa de estudo: concedida somente para os funcionários e de acordo com a procura e missão da empresa. O auxílio é de 100% para 1º grau, 70% para 2º grau e 50% para 3º grau.

Eventos realizados rotineiramente

Os eventos mais importantes realizados pela empresa sob a coordenação do Setor de Benefícios e bastante aguardado pelos funcionários são a Festa do Trabalhador, a Festa da Criança e a Festas de Natal e Ano Novo.

A Semana Interna de Prevenção de Acidentes (SIPAT), também ocorre periodicamente e é aberto à comunidade.

O Setor de Benefícios realiza também atendimentos individualizados aos funcionários, nos quais os motivos mais frequentes são problemas financeiros e particulares (conjugal e filhos), auxilia no Programa de Melhorias e 5S, Pesquisa de Clima Organizacional e Entrevista de Desligamento.

Com o Programa de Melhorias os funcionários têm espaço para expor suas idéias, reclamações e sugestões. Com relação à comunicação na empresa, o nível operacional tem melhor acesso com as chefias imediatas. O Setor de Benefícios considera que seria importante desenvolver mais a comunicação interna, comunicação da empresa para o funcionário, desenvolvendo um canal mais fácil e transparente.

Treinamento

A empresa investe no programa de Gestão Participativa, estimulando a participação dos funcionários. Considera que os funcionários são talentos, investindo na valorização, participação e comprometimento desses talentos.

Em 1996 foi implantado o Programa de Melhorias no qual, assim citado pelo Setor de Benefícios, há espaço para os trabalhadores exporem suas idéias. O objetivo do programa consiste em facilitar ou criar um canal a mais de comunicação entre os setores da empresa. O 5S foi o primeiro programa implementado e constitui-se em grupos que se reúnem mensalmente para discutir melhorias e qualidade de vida. Entre os demais programas realizados podem ser citados o café com os gerentes e o café com a diretoria.

No seminário do Programa de Melhorias, onde participam os grupos que levantaram sugestões e cujas idéias foram desenvolvidas pela empresa, um comentário de um funcionário chamou a atenção: “o que está acontecendo aqui representa a alma da Alfa”, reforçando a importância desse programa na melhoria das condições de trabalho.

O Programa de Melhorias possibilita descobrir novos talentos (promoções internas), mostrar liderança, criatividade, novas idéias que são implantadas e com bons resultados para a empresa e para os funcionários tais como: troca de telhas para melhorar a iluminação, melhorias no ambiente de trabalho, lançamento de nova linha de produtos (linha country) e o uso de bermudas no verão para minimizar o calor. Além disso, apontam a necessidade de novos cursos e treinamentos.

O Setor de Treinamento é responsável também pela Pesquisa de Clima Organizacional que acontece a cada dois anos. A Pesquisa é realizada por equipe da própria empresa (há troca entre pessoas de empresas diferentes do mesmo Grupo para garantir a neutralidade, uma pessoa da fábrica de Londrina realiza a pesquisa na fábrica da Bahia, por exemplo).

De acordo com o Setor de Treinamento, os aspectos mais criticados pelos funcionários são a falta de um plano de saúde e o calor no ambiente de trabalho. Os aspectos considerados positivos são a capacitação contínua e o treinamento como peça chave para o sucesso da empresa, sendo verificado que os trabalhadores querem participar dos treinamentos, mesmo fora do horário de trabalho.

O investimento nas pessoas, nos trabalhadores, é um valor da família, dos donos da empresa, e que permanece forte até os dias atuais, tanto que a educação é um aspecto de preocupação e investimento, sendo exemplo desse fato o colégio da empresa que forma técnicos em cerâmica.

Segurança no trabalho

Desde o processo de integração de novos funcionários eram fornecidas informações

sobre os riscos e as ações de prevenção existentes no ambiente de trabalho. Os principais riscos encontrados na Cerâmica Alfa eram o ruído (físico) e a poeira (químico).

A Engenheira de Segurança do Trabalho diz ser difícil conseguir diminuir os níveis de ruído para os estabelecidos por lei numa empresa do setor cerâmico. O que estava sendo feito era a identificação dos setores de maiores riscos. As medidas adotadas pela empresa para diminuição desses riscos foram o enclausuramento de alguns equipamentos e a obrigatoriedade da utilização do protetor auditivo. O uso do protetor foi estimulado através de treinamento (conscientização e prevenção) e do alerta de que a não utilização pode significar demissão por justa causa. Os funcionários fazem exames periódicos – audiometria – no setor médico da empresa, os exames estavam sendo realizados pelo menos uma vez por ano.

Quanto à poeira a empresa estava utilizando sistemas de captação de poeira, ou seja, a poeira passava por um filtro onde era tratada e depois lançada para o ar atmosférico. Tal medida tem diminuído o índice de poeira no ambiente de trabalho. Hoje são poucos os setores da empresa com níveis de poeira acima do limite tolerável. Os setores onde o nível de poeira permanecia alto eram a modelagem e a atomização.

O principal efeito da poeira no organismo é a pnemoconiose (endurecimento dos poros do pulmão), mas historicamente ainda não havia registros de casos na empresa.

Para a utilização de produtos químicos eram oferecidas todas as informações para o seu correto manuseio, além de monitoramento médico. Os principais produtos químicos utilizados na empresa eram o mercúrio (modelagem) e o silicato de sódio.

Outro problema relatado pelo Setor de Segurança do Trabalho foi a ocorrência de tendinite e dor nos braços (problemas ergonômicos). Segundo a Engenheira de Segurança do Trabalho não havia trabalho ergonômico nas fábricas, apenas o afastamento de funcionários em decorrência desses problemas. A empresa vinha utilizando a ginástica laboral em todos os setores como forma de prevenir os problemas ergonômicos.

Os acidentes de trabalho tinham como maior foco os dedos, são acidentes ocorridos nas polias nas linhas de esmaltação. Atualmente existem proteções nas polias, medida adotada através de um programa para zerar os acidentes. Foi constatado pelo Setor de Segurança do Trabalho que 90% dos acidentes acontecem por ato inseguro.

A empresa instituiu uma premiação de R\$70,00 para os setores que atingissem as metas de qualidade, custo e produtividade e mais R\$20,00 para o setor que atingisse 90% do 5S e que não tivesse nenhum acidente de trabalho. O objetivo da premiação era o policiamento entre os trabalhadores. Outro programa realizado foi o “5 minutos da segurança” no qual o Técnico de Segurança do Trabalho e o responsável pela CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) se reuniam para falar somente sobre segurança.

No verão o calor nas fábricas ficava muito intenso devido ao calor do fornos e do trabalho com as peças de azulejos quentes. Para evitar a desidratação dos funcionários a empresa administrava soro, por via oral, aos operadores. O soro era feito por pessoas treinadas.

Segundo avaliação da Engenheira de Segurança do Trabalho, até alguns anos atrás a segurança no trabalho existia apenas para cumprir a legislação, atualmente tem sido uma exigência dos clientes e da sociedade em geral. Tanto que uma empresa americana que importa seus produtos realizou uma auditoria na empresa objetivando verificar como a empresa trata seus trabalhadores e o meio ambiente. Os resultados foram satisfatórios.

A empresa vem manifestando um interesse maior pelas questões referentes ao meio ambiente nos últimos cinco anos. Entre as medidas adotadas pela empresa para contribuir com o meio ambiente pode-se citar o tratamento do Rio Tigre; o certificado adquirido pela fábrica de porcellanato (ISO 14001); a coleta seletiva de lixo. Os funcionários foram

chamados a colaborar com esse processo de recuperação e manutenção do meio ambiente.

Foram relacionados pelo Setor de Segurança do Trabalho como aspectos positivos na empresa a preocupação com melhor saúde, segurança e meio ambiente (esta premissa está na política de qualidade da empresa – programa de melhorias contínuas), sendo política entendida como orientação e diretriz. O setor considera que a quantidade de acidentes tem diminuído e que os canais de comunicação da empresa tem sido bons (conversas, murais, reuniões de RH e CIPA) E os aspectos negativos consistem na necessidade de maior envolvimento do responsável pelo Setor de Segurança do Trabalho, de maior proximidade com os trabalhadores, o que não foi possível pelo volume de trabalho, bem como maior incentivo por parte do governo às empresas para investir nas áreas de segurança e meio ambiente.

Anexo 2 – Roteiro de entrevista

“Contando com sua colaboração, você será convidado a comentar sobre as condições do seu ambiente de trabalho e sobre as relações destas condições com sua vida em geral. Para tanto, é importante que você fale tudo o que considerar necessário. Tenha a certeza de que todo o sigilo será mantido. Interessam a este estudo apenas as informações e o que acontece com as pessoas, não a identificação das pessoas que colaboraram com ele.”

Dados gerais:

- a) Idade:
- b) Sexo:
- c) Estado civil:
- d) Nível de instrução:
- e) Número de filhos/dependentes:
- f) Cargo que exerce na empresa:
- g) Tempo de serviço no cargo:
- h) Tempo de serviço na empresa:

1) Indicadores gerais de saúde:

- a) Você tem algum problema de saúde? Se afirmativo, qual?
- b) Quantos dias não compareceu ao trabalho por problemas de saúde durante os últimos doze meses?
- c) Você já teve ou tem algum sintoma que você considera estar relacionado ao seu trabalho? Se positivo, qual?
- d) Durante ou depois do trabalho você apresenta algum desses sintomas: olho vermelho, dor nos olhos e dor de cabeça? (fadiga visual)
- e) Você pratica alguma atividade física? Qual e com que frequência?
- f) Você costuma realizar atividades voltadas ao seu lazer? Qual a frequência?
- g) Você fuma ou fumou? Quanto tempo?
- h) Você tem ou teve problemas com drogas e/ou alcoolismo?
- i) Ao término da jornada de trabalho, você se sente cansado? Qual a intensidade (intenso, médio, pouco)?
- j) Você sente dor e/ou desconforto em alguma parte do seu corpo durante e após a jornada de trabalho? Se afirmativo, em qual parte do corpo e com que intensidade (intenso, médio, pouco)?
- k) Você sente dificuldade para dormir? Se afirmativo, que dificuldade? (distúrbios do sono)
- l) Você sente dificuldade de concentração na realização de sua atividade? Se afirmativo, qual a intensidade?

2) Condições de trabalho

- a) Quais os equipamentos e ferramentas que você utiliza na execução de sua atividade? Você considera que estão adequados para a realização do seu trabalho? Em caso negativo, o que você considera inadequado e o que necessitaria ser melhorado?
- b) Você considera que a iluminação do seu ambiente de trabalho é adequada à realização de sua atividade? Em caso negativo, o que está inadequado e o que necessita ser melhorado?

- c) E ventilação, você considera seu ambiente de trabalho adequado nesse aspecto? Em caso negativo, o que está inadequado e o que necessita melhorar?
- d) Com relação à temperatura, você considera seu ambiente de trabalho adequado? Em caso negativo, o que está inadequado e o que necessita melhorar?
- e) Qual a intensidade de ruídos e vibração no seu ambiente de trabalho (fraco, médio, forte, extremo)? Você considera que a intensidade de ruídos e vibração são prejudiciais ao desenvolvimento do seu trabalho e à sua saúde? De que forma?
- f) Há presença de poeira no local onde executa sua atividade? Qual a intensidade (fraco, médio, forte, extremo)? Você considera que a intensidade de presença de poeira é prejudicial ao desenvolvimento do seu trabalho e à sua saúde? De que forma?
- g) Você considera que a disposição do espaço no ambiente de trabalho (amplo, apertado, aglomerado, etc.) é adequada? Em caso negativo, o que está inadequado e o que necessita melhorar?
- h) Você tem contato com substâncias químicas no local onde executa sua atividade? Quais substâncias? Recebe as informações necessárias a esse respeito? Já apresentou algum problema de saúde que possa estar relacionado ao contato com essas substâncias?
- i) Você considera que as condições do seu ambiente de trabalho (equipamentos e ferramentas, iluminação, ventilação, temperatura, ruído e vibração, presença de poeira, disposição do espaço e contato com substâncias químicas) oferecem riscos à sua saúde? Que condições e quais os riscos? Já apresentou algum problema de saúde (com ou sem afastamento do trabalho) relacionado a essas condições? Quais?

3) Organização do trabalho:

- a) Qual a duração da sua jornada de trabalho?
- b) Você considera que o ritmo do trabalho que realiza é adequado ou é intenso? Você percebe prejuízos a sua saúde com relação ao ritmo de trabalho? Se afirmativo, que tipo de prejuízo?
- c) Você realiza trabalho em turnos alternados? Quais os turnos?
- d) Você se sente submetido há algum tipo de controle por colegas e/ou superiores no seu local de trabalho? Que tipo de controle?
- e) Você já recebeu algum tipo de punição na empresa em que trabalha? Qual o motivo e que tipo de punição?
- f) Qual a frequência de demissões e rotatividade de pessoal na empresa em que você trabalha? Você sente medo e/ou insegurança com relação a esses aspectos?
- g) Você considera que o seu local de trabalho é seguro ou oferece riscos de acidentes? Já sofreu algum tipo de acidente de trabalho no cargo atual? Se afirmativo, que tipo de acidente e se houve afastamento do trabalho?
- h) Como você considera a hierarquia na empresa em que trabalha? Você acha que ela facilita ou dificulta a realização de suas atividades e em que grau? Você se sente com medo, tenso, pressionado por seus superiores hierárquicos?
- i) Os canais de comunicação na empresa que trabalha são adequados? Em caso negativo, o que está inadequado e o que necessita melhorar?
- j) Como você considera as relações interpessoais (colegas, chefias) no seu ambiente de trabalho? Você se sente à vontade com as pessoas que trabalha? Você percebe a existência de conflitos nos relacionamentos interpessoais? Se afirmativo, que tipo de conflitos?
- k) Você se sente reconhecido e valorizado pelo trabalho que realiza (empresa, família, sociedade)?
- l) Há desvios e acúmulos de função no seu local de trabalho? Que tipo de desvio e

- acúmulo? Você sente incomodado com relação a esse aspecto?
- m) Você está satisfeito ou insatisfeito com a remuneração recebida pelo trabalho realizado? Por que?
 - n) Você considera que há invasão do seu trabalho na vida pessoal (tempo dedicado à família, atividades de lazer, descanso)? Que tipo de invasão e qual a intensidade?
 - o) Você considera que as características da organização do trabalho oferecem riscos a sua saúde? Que tipo de riscos? Você tem ou já teve algum problema de saúde que considere relacionado a estes aspectos?

Anexo 3 – Matrizes para análise: informações colhidas nas entrevistas

PROBLEMAS DE SAÚDE	
Modelagem	Úlcera e foi depois que eu comecei a trabalhar aqui, talvez porque na época eu fazia muita hora extra, aí de repente a gente passava do horário de lanche. O problema de audição surgiu depois que eu estou aqui. Tempos atrás deu problema de rins, no começo do inverno fiz tratamento e melhorou. É a segunda vez e é depois que comecei a trabalhar aqui, geralmente infecção por algum motivo que não apareceu. (participante nº 1 - modelagem).
	Não, uma vez me deu uma tendinite no braço e estive dois meses “encostado”. Ah! Problema de audição, estou escutando menos. (participante nº 6 - prensa / turno B).
	Enquanto estou trabalhando aqui nunca senti nada. (participante nº 18 –prensa)
	Acho que não, o único problema que eu tive foi intoxicação por remédio de fumo, que eu trabalhava na agricultura antes, mas quanto à doença não, nunca tive. (participante nº 23 – preparação de massa)
	Nenhum (participante nº 29 – preparação da massa, entrevista não gravada)
	Gripe em função da poeira (...) vontade de vomitar em função da poeira. (participante nº 32 – prensa)
	Não, só uma vez que eu me machuquei aqui dentro, cortei o dedo e outra vez que fui operado de um cisto, foram os problemas que eu tive aqui dentro, mais nada. (participante nº 40 – prensa)
Esmaltação	Não, não tenho problema. Dor nos braços, às vezes o trabalho que eu faço ali tem menos quebra, material quebra menos, então quando quebra mais tem que erguer a quebra e então dói mais, mas é aquela dor que passa. (participante nº 3 - esmaltação).
	Não. (participante nº 7 - esmaltação / turno B).
	Eu tive problema de pedra no rim uma vez. Tenho uns probleminhas de pressão alta, começou não faz muito tempo. Eu acho que a pressão ficou alta por causa do nervosismo, às vezes quando a gente se incomoda com alguma coisa parece que ela sobe mais um pouco. (participante nº 13 - esmaltação / turno C).
	Tive epilepsia, que não tem nada a ver com o trabalho. (participante no. 14 - esmaltação / turno C).
	Problema de tendinite. Até fiz uma cirurgia no braço. Foi assim que eu entrei na empresa, agora graças à Deus está tudo bem. (participante nº 17 - esmaltação Peças Especiais / turno C).
	Aqui na empresa não, até hoje . . . (participante nº 19 – esmaltação)
	Não, o único problema que eu tenho é uma lesão no joelho há 3 anos por causa de um acidente de moto(Não está relacionado com o trabalho) (...) lombalgia (participante nº 24 – líder de esmaltação)
	Fui operado de apendicite e tenho perda auditiva. Sinto irritação na garganta pelo excesso de pó, a nossa empresa tem muito pó pela proximidade da prensa, tenho faringite e a maioria dos meus colegas pega gripe e forte, dói toda a parte do nariz, essa gripe é provocada pela poeira. A poeira provoca, ainda, mal estar, enjôo e vai para o pulmão, a gente faz exame (raio-x do tórax) para ver o pó no pulmão mas eles nunca dizem nada para a gente. Não sinto falta de ar. (participante nº 33 – decoração/esmaltação)
	Cálculo renal há mais ou menos 03 anos, mas não teve relação com o trabalho (participante nº 36 – decoração/esmaltação)
	Tive tireóide, não tem relação com o trabalho. (participante nº 41 – esmaltação)
Queima	Não (participante nº 42 – esmaltação)
	Eu tenho alergia, de vez em quando está me dando alergia, saindo abscessos na pele, então agora fiz exame com o médico, ele mandou fazer vários exames. Deu tudo normal, a alergia começou depois que comecei a trabalhar aqui, mas não consegui descobrir o que provoca, até fiz exame de coluna e pedi para ver se era problema de sangue, mas deu tudo normal. (participante nº 4 - forno).
	Eu acho que hoje o que mais afeta a gente no geral é o stress. [Acho que a causa] é o barulho principalmente, é uma “zoada” o tempo inteiro, é barulho direto, agora usando o protetor melhorou bastante. Mas hoje tem pouco funcionário então se dá problema em algum forno tem que ver a causa, fazer a alteração. Mas tem aquele dia que dá problema nos 04 fornos e aí não sabe se olha nesse ou naquele primeiro, você pede ajuda, mas aquilo de imediato é uma coisa que se torna muita coisa, incomoda a gente. Eu tive um pouco de perda de audição e eu acho que visão também porque o nosso serviço ali é muito olhado o fogo então ele fora um pouco a vista. A audição no início a gente não usava protetor. A gente enquanto não usa nem se toca disso [barulho], parece que é normal aquilo. Aí chega um ponto que você começa a usar protetor e chega lá se não estiver com ele nem para lá. Quando estive na Alfa I tive problema de coluna que era muito forçado. (participante nº 10 - forno / turno B).
	Não. (participante nº 12 - forno Peças Especiais / turno C).
Queima	Não, até hoje graças a Deus não (participante nº 20 – forno)
	Eu tive uma hérnia por esforço físico, puxar carro, fui submetido a uma cirurgia e hoje não tenho mais problema. (Hérnia relacionada com o trabalho em função do esforço físico) (participante nº 25 – forno)
Queima	Perda auditiva (participante nº 35 – forno)

Classificação	Labirintite há 2 anos, meio nervoso pelo excesso de trabalho, trabalho ao mesmo tempo em 2 setores (participante nº 39 – forno e classificação)
	Não (participante nº 44 – forno – terceira queima)
	Não (participante nº 45 – máquina de corte – terceira queima)
	Nada grave, problema nos rins mas acho que nada relacionado ao trabalho (participante nº 46 – forno)
	Às vezes a gente sente alguma dor no braço de tanto trabalhar assim, mas assim de pegar salário nunca me aconteceu. Também tive dor de cabeça. Eu fui consultar e estava com um pouco de falta de visão, mas agora estou usando óculos e nunca mais tive. Antes de trabalhar aqui eu tinha uma visão boa. (participante nº 2 - classificação).
	Eu tive trombose na perna. Apareceu depois que eu estava trabalhando aqui. (participante nº 9 - classificação / turno B).
	Até agora graças à Deus não. (participante nº 11 - classificação / turno C).
	Eu tive há 04 anos atrás acho que foi por causa do meu horário que não era ideal, eu fiz uma série de horas extra. Eu estava assim com uma depressão, stress muito forte, acho que foi devido as horas extras. (participante nº 15 - classificação Peças Especiais / turno C).
	Não. (participante nº 16 - classificação / turno C).
	Tive inflamação no ouvido e opereí, já é de família eu e meus dois irmão tivemos esse problema. Eu tenho é gastrite faz uns dois ou três anos e o médico não consegue resolver, remédio, remédio . . . e isso hoje em dia todo mundo tem, tive conversando com os colegas aí, todo mundo fez endoscopia (...) Tive falando com o médico (é o médico da empresa para saber se gastrite pode estar relacionada ao trabalho) e ele acha que é dos estudos, muita correria, estuda a tarde, estuda a noite, trabalha de manhã, ele falou que pode ser isso aí também . . . (participante nº 21 – classificação)
	Eu tive, uma vez eu fui operado da cabeça, eu tinha um tumor, era um cisto, eu vim no médico e ele fez um cortezinho, uma cirurgia simples, 1 hora, e graças a Deus saúde tá tudo bem comigo (...) eu tenho problema de audição, no lado esquerdo eu tenho problema. Quando peguei na Alfa I em 91 eu não tinha problema, eu tinha uma pequena perda de audição, mas era uma coisa mínima, naquela época eu não usava o protetor aí surgiu que o ouvido inflamou, eu fiz o tratamento e eu tenho uma perda no lado esquerdo, pouca coisa mas tenho, não incomoda, já fiz um tratamento, é só usar o protetor auricular sem problemas, não aumentou mais (participante nº 26 – classificação)
	Não (participante nº 30 – classificação, entrevista não gravada)
	Uma vez cortou o dedo no trabalho (participante nº 31 – classificação, entrevista não gravada)
Expedição	O início da entrevista do participante nº 34 (classificação) não foi possível ouvir pois a fita estava ruim
	Sinusite, já tinha antes, mas piora no calor, trabalha aqui no quente e sai na rua no frio aí sangra, todo ano dá isso aí mais é no verão (participante nº 37 – classificação)
	Não, nenhum (participante nº 43 – classificação)
	Não. Na última audiometria apareceu diferença no ouvido esquerdo, estou ouvindo menos, mas não sinto nada só apareceu no teste. (participante nº 5 - operador de máquina empilhadeira).
	Não. (participante nº 8 - conferente de estoque / turno B).
	Pneumonia, tive que me afastar do trabalho, acredito que não está relacionado ao trabalho, o meu trabalho não envolve muita coisa (participante nº 22 – operador de empilhadeira, expedição)
	Não, graças a Deus não (participante nº 27 – conferência, operador de empilhadeira)
	Operação nas varizes em função de ficar muito tempo em pé (participante nº 28 – operador industrial (folguista), entrevista não gravada)
	Pedra nos rins, não tinha quando entrei na empresa, tive depois. Acho que não está relacionado ao trabalho. (participante nº 38 – expedição – operador de empilhadeira)

CANSACO	
Modelagem	Para folgar no domingo só se a gente atingir a produção, se não atingir tem que trabalhar domingo e trabalhar 15 dias sem folga; aí é ruim, o cansaço parece maior ainda; (participante nº 1 - modelagem).
	Quando o serviço é mais apurado a gente cansa mais, se estiver mais devagar o cansaço é menor. Agora estou me sentindo mais cansado porque eu nunca tinha trabalhado em horário comercial, estranha porque fica mais tempo dentro da empresa. (participante nº 6 - prensa / turno B).
	A gente chega em casa e dá muito é sono, a gente acorda muito cedo lá pelas 4 horas da manhã e trabalha até as 13; almoça aqui na empresa, aí o almoço já ajuda a dar um “soninho”, chega em casa e começa a dormir. A gente sente um pouco de sono à tarde, mas dorme um pouquinho e recupera. (participante nº 18 – operador de prensa)
	Quando trabalho oito horas é normal, médio, às vezes quando trabalha mais de oito horas o cansaço é maior, mas ultimamente tem sido pouco, até três meses atrás era bem mais (trabalhar mais de oito horas) (participante nº 23 – preparação de massa)
	Médio (participante nº 29 – preparação da massa, entrevista não gravada)

Modelagem	Horário comercial cansa mais, horário de turno é menos cansativo; às vezes é intenso, mais cansaço mental na cabeça porque é muito alarme, às vezes estou dormindo e parece que estou escutando aquele alarme. (participante nº 32 – prensa)
	Médio, (...) no verão cansa mais, é muito calor durante o dia e o cara tem que dormir de dia para vir trabalhar à noite não é fácil, o cara levanta todo quebrado, não consegue ter aquele sono legal (participante nº 40 – prensa)

Esmaltação	O trabalho que eu faço é meio pesado, então às vezes sinto dor no braço, mas não assim que... é a gente cansa sim, quando chega 13:00 a gente está bastante cansada. (participante nº 3 - esmaltação).
	Quando chega o quinto dia a gente começa a se sentir mais cansada. (participante nº 7 - esmaltação / turno B).
	É forte, chega no final a gente está bem cansado. (participante nº 13 - esmaltação / turno C).
	Fraco. (participante nº 14 - esmaltação / turno C).
	Fraco. (participante nº 17 - esmaltação Peças Especiais / turno C).
	Mais pelo horário que a gente levanta, levanto as 4 horas para vim trabalhar e bate mais é sono quando chego em casa depois do almoço, a gente almoça aqui e vai embora e quando chega em casa o sono é grande e aí tem que dormir (...) cansaço mais nos últimos dias, a gente trabalha 6-2, chega lá no quinto, sexto dia tá mais cansado; os dois dias que fica em casa dá para recuperar (participante nº 19 – esmaltação)
	Fraco (participante nº 24 – esmaltação)
	O que cansa é o compromisso de manter a produção, qualidade, custo e tem dia que não dá certo, dá problema, aí a gente sai meio irritado, aquele dia não é muito bom. O cansaço após o trabalho é um cansaço médio (participante nº 33 – decoração/esmaltação)
	Normal (participante nº 36 – esmaltação)
	Graças a Deus cansaço eu não sinto, só sinto quando está muito quente, fica um pouco mais cansado, mas cansaço, cansaço acho que não tem (participante nº 41 – esmaltação)
	Médio, mais forte no verão (participante nº 42 – esmaltação)
Queima	Há dias que é mais [cansativo], porque no forno tem dia que se trabalha mais, tem que trocar rolo, quebra do túnel que está tudo cheio, daí tem dia que já não precisa fazer isso aí, daí é onde depende o serviço que se vai fazer no dia, do que ocorre durante o dia; seria um cansaço médio, tem dia que está mais, tem dia que está menos. (participante nº 4 - forno).
	Eu não acho que é muito cansaço, que é praticamente tudo automático. (participante nº 10 - forno / turno B).
	É fraco. (participante nº 12 – forno Peças Especiais / turno C).
	É um cansaço fraco, porque a gente trabalha aqui e é um serviço que não tem esforço físico, puxa mais é pela mente, o cara chega em casa faz mais um servicinho ainda, é um cansaço normal, mais um cansaço mental, puxa mais pela mente e não pelo corpo da pessoa. (participante nº 20 – forneiro)
	O nosso serviço ele não é tão cansativo, ele é estressante, porque tu tá vendo é muito barulho, é poeira, a gente tem uma grande responsabilidade na fábrica porque a fábrica tem dois fornos e eu sou diretamente responsável pelos fornos, tem os supervisores também mas eles trabalham em horário comercial, fora isso sou eu que tô aí, então eu tenho que garantir a qualidade do produto, tem responsabilidade, e a rotatividade é pouca a gente trabalha sempre ali, então isso vai tornando chato ... o cansaço não é tanto físico e sim mental, tem que agir rápido, não pode cometer erros, tem que ser bom, forneiro bom é aquele que vê o problema e atua rápido sem deixar aparecer muito problema, tem que ter agilidade (participante nº 25– forneiro)
	Médio, no verão aumenta por causa do calor, temperatura em torno de 40°C (participante nº 35 – forno)
	Médio (participante nº 39 – forno e classificação)
	Médio, não é muito cansativo, tem pessoas que trabalham no turno C, não sei se é por causa do organismo, que não conseguem, ficam estressadas a maioria do tempo, para mim não é ruim (participante nº 44 – forno – terceira queima)
	Agora está mais fraco, mas antes era médio, assim que eu fiz 01 ano de empresa a noite eu me sentia bem mais cansado, me prejudicou bastante, sentia vontade só de dormir, quanto mais dormia mais cansava, mas agora voltei de férias ontem e estou me sentindo melhor, com o tempo vai se esgotando ... (participante nº 45 – maquina de corte – terceira queima)
	Normal, as vezes mais cansado, as vezes menos dependendo do calor aqui dentro, do andar mais ou menos, conforme o serviço está melhor ou pior (participante nº 46 – forno)
Classificação	Médio (participante no. 2 - classificação).
	Não é todo dia que eu estou assim cansada, tem dia que eu estou estressada que eu não falo nem com o colega do lado, eu sou bem estressada mesmo. (participante nº 9 - classificação / turno B).
	Cansaço médio. (participante nº 11 - classificação / turno C).
	Médio, normal. (participante nº 15 - classificação Peças Especiais / turno C).
	No período que eu trabalho o cansaço não é tão grande. O cansaço maior é a viagem que eu moro em outra cidade e são duas horas de viagem. (participante nº 16 - classificação / turno C).
	É fraco, porque hoje nós não estamos fazendo muita hora extra, parou, se não o cansaço era maior principalmente eu que estudo segunda e sexta à tarde e segunda à sexta à noite (participante nº 21 – classificação)
Classificação	O meu serviço ele é muito, eu ando muito, penso bastante e às vezes quando chego em casa procuro ficar assim, eu não consigo ficar assistindo televisão, eu quero ficar descansando sem barulho, porque na fábrica é muito barulho aí quando chego em casa tomo banho, janto, fico conversando com a minha mãe, na rua passando um tempo aí depois que eu vou assistir uma televisão (...)Tem cansaço físico e cansaço mental, os dois juntos (participante nº 26 – líder da classificação)
	Médio (participante nº 30 – classificação, entrevista não gravada)
	Médio (participante nº 31 – classificação, entrevista não gravada)
	O início da entrevista do participante nº 34 (classificação) não foi possível ouvir pois a fita estava ruim
	Depende do dia, quando a máquina trabalha bem é normal, mas quando a máquina incomoda chego em casa cansado louco para tomar um banho e cair na cama (participante nº 37 – classificação)

	Médio (participante nº 43 – classificação)
Expedição	Médio. (participante nº 5 - operador de máquina empilhadeira).
	Cansaço fraco, não tem muito esforço físico. (participante nº 8 - conferente de estoque - turno B).
	É fraco, se eu tiver que trabalhar 10 horas não tem problema, o meu trabalho é trabalho de operador meia parte, meio período, até meio dia, de meio dia para tarde trabalho como se fosse conferente, cuidado da exportação, então não envolve tanto (participante nº 22 – operador de empilhadeira, expedição)
	O cansaço é fraco (participante nº 27 – conferente, operador de empilhadeira)
	Médio (participante nº 28 – operador industrial (folguista), entrevista não gravada)
	Normalmente não é 08 horas que a gente trabalha, é 12, 13 varia; sinto um cansaço normal não é um cansaço de se esborrachar, devido a problemas na máquina, na carga, (participante nº 38 – expedição – operador de empilhadeira)

DORES E DESCONFORTO	
Modelagem	De vez em quando, dá dor nas pernas, dor nas costas, mas isso aí é rotina. (participante nº 1 - modelagem).
	Dor nos braços e nas pernas, chego em casa e não dá vontade de levantar. (participante nº 6 - prensa / turno B).
	Dor, mesmo não, só a gente sente uma indisposição, assim se chega à tarde e tem que fazer outro tipo de trabalho ou até mesmo passear, já é um dia que a gente tem que ficar mais em repouso. (participante nº 18 – operador de prensa)
	Às vezes dor no joelho só, de andar, subir escada, a gente anda muito, isso é oito horas (participante nº 23 – preparação de massa)
	Dor nas pernas (participante nº 29 – preparação da massa, entrevista não gravada)
	Me sinto esgotado, dor de cabeça, mais é dor nas pernas porque ando muito (participante nº 32 – prensa)
	Dor nas pernas, conforme a noite, tem noite que o cara trabalha bastante, tem noite que é mais devagar, anda bastante aí dá mais cansaço, dá mais dor nas pernas (participante nº 40 – prensa)
Esmaltação	Dor nos braços, mais no verão. No verão, a gente sente dor nas pernas. (participante nº 3 - esmaltação).
	Dor na coluna, dor nas pernas, até no calcanhar. (participante nº 7 - esmaltação - turno B).
	Dor nas pernas e dor na coluna. (participante nº 13 - esmaltação / turno C).
	Dor nas pernas que é muito tempo em pé. (participante nº 14 - esmaltação / turno C).
	Dor nas pernas. (participante nº 17 - esmaltação Peças Especiais / turno C).
	Não, só o sono mesmo (participante nº 19 – esmaltação)
	Não (participante nº 24 – líder de esmaltação)
	Dor nos pés porque fico muito em pé, dor nos olhos quando pinto muita tela (participante nº 33 – decoração/esmaltação)
	Não (participante nº 36 – esmaltação)
	Dor nas pernas em alguns dias, mais nada graças a Deus (...) dor nas pernas; eu comecei a sentir, até tem o exame periódico para fazer, começou a adormecer o braço, quero ver de onde vem isso aí (participante nº 41 – esmaltação)
	Dor nas pernas porque é 8 horas praticamente em pé, se a gente se movimenta não sente tanto mas o meu serviço ali é parado, 8 horas parado (participante nº 42 – esmaltação)
Queima	Não. (participante nº 4 - forno).
	Dor nas pernas e dor de cabeça, não é freqüente. A dor de cabeça é por causa do barulho, tem aquele dia que começa a dar aquela dor de cabeça na gente, mas nada que medicamento não passe. (participante nº 10 - forno / turno B).
	Não. (participante nº 12 - forno Peças Especiais / turno C).
	Sinto de vez em quando dor de cabeça (participante nº 20 – forneiro)
	Dor nos pés, porque a gente trabalha 8 horas em pé, o forno tem 115 metros e duas passadinhas no forno dão 300 metros, a gente passa o dia andando, então do joelho para baixo, os meus pés, dói bastante (participante nº 25 – forneiro)
	Dor nos olhos, ficam vermelhos em função do calor (participante nº 35 – forno)
	Por causa da labirintite, se irritar pode se preparar para a crise. Toma medicação, melhora 50% (participante nº 39 – forno e classificação)
	Dor nas pernas com freqüência porque ando muito ao redor do forno, tem que regular muito a temperatura e isso cansa (participante nº 44 – forno – terceira queima)

Queima	Sinto cansaço nas pernas, mas eu creio que é porque eu caminho bastante até chegar em casa, caminho 50 minutos então a hora que eu chego em casa a dor nas pernas é disso, porque nunca senti dor assim a hora que eu vou embora, caminho 50 minutos para vim e mais 50 para voltar (participante nº 45 – máquina de corte – terceira queima)
	O sapato de segurança é que incomoda um pouco por causa do calor, é um pouco duro e dói um pouco os pés principalmente quando a gente anda muito (participante nº 46 – forno)
Classificação	Nos braços. (participante nº 2 - classificação).
	Dor nas costas. (participante nº 9 - classificação / turno B).
	Dor nas pernas porque eu trabalho bastante em pé, é com freqüência. (participante nº 11 - classificação / turno C).
	Não. (participante nº 15 - classificação Peças Especiais / turno C).
	Não. (participante nº 16 - classificação / turno C).
	Não (participante nº 21 – classificação)

	Nas pernas, chega lá pelas 4 ou 5 horas, principalmente quando é quente porque frio não é muito que no frio o cara não desgasta muito, mas no calor assim o cara chega em casa e tá sentado parece que a perna tá flutuando assim. (participante nº 26 – líder da classificação)
	Dor nas pernas (participante nº 30 – classificação, entrevista não gravada)
	Dor nas pernas (participante nº 31 – classificação, entrevista não gravada)
	O início da entrevista do participante nº 34 (classificação) não foi possível ouvir pois a fita estava ruim
	Dor nas costas apenas uma vez (participante nº 37 – classificação)
	No verão quando é quente demais é dor nas pernas, me movimento bastante (participante nº 43 – classificação)
Expedição	Às vezes dor na coluna ou dor nas pernas porque caminho muito e fico em pé. (participante nº 5 - operador de máquina empilhadeira).
	Não. (participante nº 8 - conferente de estoque / turno B).
	Não, nunca acontece, eu estou há 22 anos aqui dentro e o médico só faz aquele periódico, lá fora (médico) quase nada (participante nº 22 – operador de empilhadeira, expedição)
	Não, o que eu mais sinto é dor de cabeça, durante o trabalho, é uma ou duas vezes por semana, mais é quando chega quinta, sexta, aí tá mais cansado, em outras partes do corpo não porque eu moro na colônia e trabalho em casa então a gente acostuma (participante nº 27 – conferente, operador de empilhadeira)
	Dor nas pernas (participante nº 28 – operador industrial (folguista), entrevista não gravada)
	Dor de cabeça, não é todos os dias, acho que é por causa do barulho excessivo, porque mesmo com o abafador a gente sente (participante nº 38 – expedição – operador de empilhadeira)

ATIVIDADES FÍSICAS NO TRABALHO	
Modelagem	Temos ginástica laboral, 10 minutos todos os dias, é bom e tem resultado, já estou sentindo resultado positivo (participante nº 1 - modelagem).
	Só a ginástica aqui na empresa. Eu gosto e o dia que a gente não faz parece que fica mais cansado, sente falta, não sei se é porque a gente acostumou. (participante nº 6 - prensa / turno B).
	Faço a ginástica laboral aqui na empresa que ajuda porque a gente fica muito parado. Às vezes a gente é meio relaxado dá a hora e quando vê passou, mas é assim . . . (participante nº 18 – operador de prensa)
	Não, faço a ginástica laboral, é bom porque deixa a gente mais relaxado, tô sentindo que vale a pena fazer (participante nº 23 – preparação de massa)
	Futebol e ginástica laboral (participante nº 29 – preparação da massa, entrevista não gravada)
	Ando de bicicleta (participante nº 32 – prensa)
	Futebol de vez em quando (participante nº 40 – prensa)
Esmaltação	Só faço a ginástica laboral, gosto bastante, acho que ela ajuda e traz benefícios. (participante nº 3 - esmaltação).
	Ginástica em casa e faço a ginástica laboral, é bom, relaxa os músculos. (participante nº 7 - esmaltação / turno B).
	Faço mais a ginástica aqui. Eu acho que ajuda bastante, me senti melhor depois que comecei a fazer. (participante nº 13 - esmaltação / turno C).
	Futebol. [Ginástica laboral] Faço, acho bom, acho que ajuda bastante. (participante nº 14 - esmaltação / turno C).
	Futebol com frequência. [Ginástica laboral] Olha a noite as vezes faz, as vezes não faz. Quando não faz é por problema de produção. A produção está atrasada então a gente corta os 10 minutos de ginástica para continuar trabalhando na linha. (participante nº 17 - esmaltação Peças Especiais / turno C).
	Futebol mais ou menos duas vezes por semana, não pratico a ginástica laboral porque trabalho como líder e nunca tenho horário certo para lanche (participante nº 19 – esmaltação)
	Não dá mais por causa da lesão no joelho, eu participo e gosto da ginástica laboral e às vezes cobro para ser feito porque ajuda bastante, eu me senti melhor depois que comecei a fazer, às vezes a gente sente uma lombalgia e na ginástica melhora (participante nº 24 – líder de esmaltação)
	Futebol e bocha (participante nº 33 – decoração/esmaltação)
	Não (participante nº 36 – decoração/esmaltação)

Esmaltação	Jogo futebol as vezes porque a gente trabalha a noite já fica mais difícil, chega em, casa vai dormir até meio dia, almoça e a tarde quer dormir mais um pouquinho para não chegar cansado no serviço, e a ginástica laboral as vezes porque tem dia que a gente está meio ocupado e não dá para fazer, (...) a gente fica até mais relaxado, raramente a gente faz porque tem dia que tem troca de referência, as vezes está incomodando e vai ali em cima de algum serviço; sei lá eu acho meio difícil isso aí (um horário para fazer a ginástica) porque tem dias que dá para a gente sair (participante nº 41 – esmaltação)
	Futebol de vez em quando (participante nº 42 – esmaltação)
Queima	Futebol duas ou três vezes por semana. Agora está parando a ginástica laboral, poucos dias de folga porque só tem um rapaz na classificação, daí tem dia que ele está de folga aí não dá. A gente estranha porque tem dias que eles cobram para a gente fazer, tem dia que ninguém fala nada. (participante nº 4 - forno).
	Eu ultimamente não estou praticando, o que ajuda um pouco é que eu participo de dança e ginástica aqui na empresa, que ajuda bastante a gente. (participante nº 10 - forno / turno B).
	Futebol. [Ginástica laboral] Faço com frequência, acho uma boa, boa mesmo. (participante nº 12 - forno Peças Especiais / turno C).
	Futebol, uma bocha, uma canastra com os colegas (participante nº 20 – forneiro)

	Futebol, mas não é muito freqüente, uma vez por semana, às vezes passa duas semanas sem jogar (participante nº 25 – forneiro)
	Não pratico (participante nº 35 – forno)
	Futebol e ginástica laboral (participante nº 39 – forno e classificação)
	Futebol de vez em quando. (...) ginástica laboral a gente faz com freqüência, toda hora, eu não gosto muito não, não acho uma coisa tão importante assim, acho que para nós irmos lá fazer exercício para alongar, tem alguns exercícios que são meio puxados, eu acho que se ao invés de 5 minutos de ginástica puxada fosse para descansar mais ou deitar ou sentar seria bem mais interessante (participante nº 44 – forno – terceira queima)
	Ultimamente não, faz 01 não que eu não pratico, mas eu praticava futebol, é que a noite a gente quase não tem tempo para jogar futebol que geralmente eu durmo até 13:00, 13:30 e depois fico em casa com a mulher e filho até 17:00, 18:00 e depois vou me preparando para trabalhar e nunca sobra tempo, e final de semana vou para a casa da mãe, fico lá, não pratico muito esporte não. Faço ginástica laboral, gosto mais ou menos porque não me sinto muito a vontade aqui fazendo essa ginástica, sei lá o barulho, mesma que seja aqui (na Alfa III) já tem um ruído ruim para uma ginástica, de repente seja isso que não me agrada a fazer a ginástica (participante nº 45 – maquina de corte – terceira queima)
	Ando um pouco de bicicleta, ando bastante aqui por causa do serviço, já fiz academia mas já parei (participante nº 46 – forno)
	Nós fazemos a ginástica laboral aqui, 10 minutos todos os dias, menos no final de semana; é bem interessante... (participante nº 2 - classificação).
	Ginástica laboral. O horário para fazer uma academia não dá tempo. (participante nº 9 - classificação / turno B).
	Futebol 01 vez por semana. (participante nº 11 - classificação / turno C).
	Futebol todas as semanas. [Ginástica laboral] Eu fazia, agora não estou fazendo mais porque está meio difícil, a gente trabalha na correia em 3 pessoas e não dá certo para fazer nós todos. (participante nº 15 - classificação Peças Especiais / turno C).
Classificação	Futebol, jogo muito campeonato pela empresa. [Ginástica laboral] Faço também, sei lá o pessoal fala que é bom, mas eu tenho uma idéia diferente de fazer isso aí antes de começar o trabalho porque complica muito na hora que a gente está trabalhando. Esse negócio de ter que ir lá ficar no lugar de uma pessoa, ficar no lugar de outro, aí no caso o líder muitas vezes não tem pessoas à disposição fora das máquinas para trabalhar. A gente nota que complica para eles também. (participante nº 16 - classificação / turno C).
	Futebol de vez em quando, faço ginástica laboral e acho que é importante, interessante que eu vi uma personal trainner no programa da Xuxa e tudo o que ela fazia nós fazemos aqui, interessante . . . (participante nº 21 – classificação)
	Jogo futebol (participante nº 26 – líder da classificação)
	Futebol e ginástica laboral (participante nº 30 – classificação, entrevista não gravada)
	Futebol e ginástica laboral (participante nº 31 – classificação, entrevista não gravada)
	O início da entrevista do participante nº 34 (classificação) não foi possível ouvir pois a fita estava ruim
	Jogo futebol (participante nº 37 – classificação)
	Não, nenhuma (...) ginástica laboral quando dá tempo a gente faz, mas nem sempre dá por causa do trabalho, é bom fazer, movimentar bem o corpo, faz bem para a saúde, depois que a gente termina até a gente vê que sai mais aliviado, parece que alivia as dores do corpo, era bom se tivesse mais (participante nº 43 – classificação)
	Futebol, corrida e ginástica laboral que ajuda com certeza, todos gostam. (participante nº 5 - operador de máquina empilhadeira).
	Não. (participante nº 8 - conferente de estoque / turno B).
Expedição	

Expedição	Ginástica laboral aqui dentro, 10-12 minutos, fora disso não, é legal fazer, muda muito depois que a gente começou a fazer aqui na empresa mudou muito, a gente nota que mudou, antes de começar a trabalhar, eu faço no início do horário, muda parece que a gente sente falta daquilo ali senão não consegue trabalhar direito, dá mais disposição, dá mais vontade (participante nº 22 – operador de empilhadeira, expedição)
	Só trabalhar em casa, eu trabalho na lavoura (participante nº 27 – conferente, operador de empilhadeira)
	Futebol e ginástica laboral (participante nº 28 – operador industrial (folguista), entrevista não gravada)
	Futebol, participo da ginástica laboral e acho que ela ajuda (participante nº 38 – expedição – operador de empilhadeira)

ATIVIDADES DE LAZER	
Modelagem	Não temos... sempre há alguma coisa para fazer em casa, porque pagar para fazer tudo não dá, ajeitar uma coisa ou outra, que a minha esposa trabalha fora também (participante nº 1 – modelagem).
	Passar com família e festa com amigos. (participante nº 6 - prensa / turno B).
	Passar, diversão em barzinho. (participante nº 18 – operador de prensa)
	Mais fim de semana, visitas à familiares (participante nº 23 – preparação de massa)
	Passar com a família (participante nº 29 – preparação da massa, entrevista não gravada)
	Vou na igreja aos domingos e passeio em casa de familiares (participante nº 32 – prensa)
	Saio para visitar parentes (participante nº 40 – prensa)

Esmaltação	Eu saio muito pouco, mais para ir na missa, casa de parentes ou de amigos. (participante nº 3 - esmaltação).
	Não faço nada, não dá tempo, a gente chega em casa às 21:00 e chega cansada, não tem ânimo. (participante nº 7 - esmaltação / turno B).
	Gosto de pescar e passear na terra natal. A gente que trabalha a noite não pode passear muito porque a gente tem os dois dias mas não pode passear muito que tem que ficar mais é descansando. Quando tem folga é mais para descansar, então aproveito para passear é nas férias. (participante nº 13 - esmaltação / turno C).
	Passear com a família. (participante nº 14 - esmaltação / turno C).
	Eu gosto de curtir a casa. Eu sou caseiro, curtir a minha esposa, a minha filha. (participante nº 17 - esmaltação Peças Especiais / turno C).
	Saio bastante, costume passear no final de semana (participante nº 19 - esmaltação)
	Passear com familiares, futebol não dá mais (participante nº 24 - líder de esmaltação)
	Pescar (participante nº 33 - decoração/esmaltação)
	Gosto muito de sair com a família (participante nº 36 - decoração/esmaltação)
	Ah! dia de folga é sagrado, ou saio para casa de parentes ou vou pescar (participante nº 41 - esmaltação)
Queima	Gosto de sair com amigos, quando estou de folga vou na minha mãe, ela mora em Araranguá e eu em Criciúma, aí a maioria do pessoal que eu conheço é de lá, quando vou para lá saio junto com eles. (participante nº 4 - forno).
	Passeio, eu gosto de passear ali pela serra quando dá uma folga. Vou nos parentes. (participante nº 10 - forno / turno B).
	Pescar e passear. (participante nº 12 - forno Peças Especiais / turno C).
	Gosto de passear quando estou de folga com a família, a mulher, os dois filhos e a mãe, é mais visitar familiares (participante nº 20 - forneiro)
	Passear, visitar a sogra (participante nº 25 - forneiro)
	Só nas folgas (participante nº 35 - forno)
	Sair com a família nas horas de folgas (participante nº 39 - forno e classificação)
	Passear, pescar bastante (participante nº 44 - forno - terceira queima)
	Casa de parentes, conversar, ficar brincando com filho, sou meio caseiro (participante nº 45 - máquina de corte - terceira queima)
	O participante nº 46 (forno) não foi questionado
Classificação	Quando a gente [ela e o marido] está de folga juntos porque ele folga aos domingos e eu folgo 6-2.. (participante nº 2 - classificação).
	Saio de vez em quando, sábado à noite. (participante nº 9 - classificação / turno B).
	Eu gosto de sair bastante. (participante nº 11 - classificação / turno C).
	Pescar, passear com a família. Mas isso depende muito das folgas, que a nossa folga hoje é determinada já perto do final de semana (participante nº 15 - classificação Peças Especiais / turno C).
	Passear, ir na praia. Até o pessoal do setor quando chega o verão a gente combina muito de ir à praia, pescar. (participante nº 16 - classificação / turno C).
	Mais é futebolzinho (participante nº 21 - classificação)

Classificação	Eu procuro ficar assim lendo, eu gosto de ler bastante, livros, assisto muito filme, pego muita fita de vídeo de filmes antigos, eu gosto de coisas antigas; sair com amigos, dar uma volta, gosto muito de ir baile final de semana, uma festa, para sair da rotina, né?! (participante nº 26 - líder da classificação)
	Passear com a família (participante nº 30 - classificação, entrevista não gravada)
	Passear com a família (participante nº 31 - classificação, entrevista não gravada)
	O início da entrevista do participante nº 34 (classificação) não foi possível ouvir pois a fita estava ruim
	Saio para dançar, jogo bola em casa (participante nº 37 - classificação)
	Pescar bastante, sair com minha esposa, jogar com amigos, colegas da empresa (participante nº 43 - classificação)
Expedição	Passear bastante e visita à familiares. (participante nº 5 - operador de máquina empilhadeira).
	Passear e barzinho. (participante nº 8 - conferente de estoque / turno B).
	Pouco mas faço, mais visitar familiares (participante nº 22 - operador de empilhadeira, expedição)
	Jogo bocha e baralho e sair com a família também (participante nº 27 - conferente, operador de empilhadeira)
	Passear com a família (participante nº 28 - operador industrial (folguista), entrevista não gravada)
	Saio final de semana, baile, dança (participante nº 38 - expedição - operador de empilhadeira)

ADIÇÕES	
Modelagem	Nunca fumou; sem problemas com drogas ou alcoolismo. (participante nº 1 - modelagem).
	Fumo há 30 anos; sem problemas com drogas ou alcoolismo. (participante nº 6 - prensa / turno B).
	Não fuma, nunca fumou, sem problemas com drogas ou alcoolismo. (participante nº 18 - operador de prensa)
	Não fuma, nunca fumou, sem problemas com drogas e alcoolismo (participante nº 23 - preparação de massa)
	Fuma (participante nº 29 - preparação da massa, entrevista não gravada)
	Não fuma, nunca fumou; sem problema com drogas ou alcoolismo (participante nº 32 - prensa)
	Fumava, faz 02 meses e meio que parou, fumava desde 18 anos (participante nº 40 - prensa)

Esmaltação	Nunca fumou; sem problemas com drogas ou alcoolismo. (participante nº 3 - esmaltação).
	Nunca fumou; sem problemas com drogas ou alcoolismo. (participante nº 7 - esmaltação / turno B).
	Nunca fumou; sem problemas com drogas ou alcoolismo. (participante nº 13 - esmaltação / turno C).
	Nunca fumou; sem problemas com drogas ou alcoolismo. (participante nº 14 - esmaltação / turno C).
	Nunca fumou; sem problemas com drogas ou alcoolismo. (participante nº 17 - esmaltação Peças Especiais / turno C).
	Faz dois meses que parou de fumar, fumava há 10 anos (participante nº 19 – esmaltação)
	Não fuma, nunca fumou, sem problemas com drogas ou alcoolismo (participante nº 24 – líder de esmaltação)
	Fumo desde os 17 anos e nunca parei; sem problema com drogas ou alcoolismo (participante nº 33 – decoração/esmaltação)
	Não fuma, nunca fumou; sem problema com drogas ou alcoolismo (participante nº 36 – decoração/esmaltação)
	Não fuma, nunca fumou, sem problema com drogas ou alcoolismo (participante nº 41 – esmaltação)
Queima	Não fuma, nunca fumou, sem problema com drogas e alcoolismo (participante nº 42– esmaltação)
	Nunca fumou; sem problemas com drogas ou alcoolismo. (participante nº 4 - forno).
	Nunca fumou; sem problemas com drogas ou alcoolismo. (participante nº 10 - forno / turno B).
	Não fumo, estou fumando só a noite, em casa não. [Comecei]Um pouco foi porque o pessoal fuma, a noite é bastante comum o pessoal fumar, pode ser um pouco para se manter acordado. Sem problema com drogas ou alcoolismo. (participante nº 12 - forno Peças Especiais / turno C).
	Não fuma e nunca teve problemas com drogas ou alcoolismo (participante nº 20 – forneiro)
	Fuma há 13 anos, não tem problemas com drogas ou alcoolismo (participante nº 25 – forneiro)
	O participante nº 35 (forno) não foi questionado
	Bebe raramente (participante nº 39– forno e classificação)
	Não fuma, nunca fumou, sem problema com drogas ou alcoolismo (participante nº 44 – forno – terceira queima)
	Não fuma, nunca fumou, sem problema com drogas ou alcoolismo (participante nº 45 – máquina de corte – terceira queima)
Classificação	Não fuma, fumei há mais ou menos 10 anos atrás mas bem pouco; sem problemas com drogas ou alcoolismo (participante nº 46 – forno)
	Nunca fumou; sem problemas com drogas ou alcoolismo. (participante nº 2 - classificação).
	Fumou durante muito tempo; sem problemas com drogas ou alcoolismo. (participante nº 9 - classificação / turno B).
	Faz 01 ano que parei de fumar, fumei durante 10 anos; sem problema com drogas ou alcoolismo. (participante nº 11 - classificação / turno C).
	Fumo desde os 16 anos; sem problemas com drogas ou alcoolismo. (participante nº 15 - classificação Peças Especiais / turno C).
	Nunca fumou; sem problemas com drogas ou alcoolismo. (participante nº 16 - classificação / turno C).
Classificação	Parou de fumar há quase dois anos, nunca teve problemas com drogas ou alcoolismo (participante nº 21 – classificação)

Classificação	Não fumo, já fumei dos 14 aos 20 anos mas não chegava a fumar uma carteira de cigarro por mês, era só que eu era muito jovem, aí ia a discoteca, baile, via a turma fumar, aí bebia e fumava também, mas não cheguei a viciar (participante nº 26 – líder da classificação)
	Parou de fumar há 7 meses (participante nº 30 – classificação, entrevista não gravada)
	Não fuma, nunca fumou, sem problemas com drogas ou alcoolismo (participante nº 31 – classificação, entrevista não gravada)
	O início da entrevista do participante nº 34 (classificação) não foi possível ouvir pois a fita estava ruim
	Não fuma, nunca fumou; sem problema com drogas ou alcoolismo (participante nº 37 – classificação)
	Não fuma, nunca fumou; sem problema com drogas ou alcoolismo (participante nº 43 – classificação)
Expedição	Nunca fumou; sem problemas com drogas ou alcoolismo. (participante nº 5 - operador de máquina empilhadeira).
	Nunca fumou; sem problemas com drogas ou alcoolismo. (participante nº 8 - conferente de estoque / turno B).
	Fumo, mas estou parando de fumar, eu fumava uma carteira agora estou fumando metade, tem dia que nem isso, tô diminuindo dia-a-dia (participante nº 22 – operador de empilhadeira, expedição)
	Não fumo, já fumei mas não fumo mais, eu fumei 12 ou 13 anos (participante nº 27 – conferente, operador de empilhadeira)
	Não fuma, nunca fumou, sem problemas com drogas ou alcoolismo (participante nº 28 – operador industrial (folguista), entrevista não gravada)
	Não fuma, nunca fumou; sem problemas com drogas ou alcoolismo (participante nº 38 – expedição – operador de empilhadeira)

DIFICULDADES PARA DORMIR	
Modelagem	Às vezes eu me irrita fácil, em casa eu chego e fico meio quieto, aquilo ali está na cabeça, aí um dia desses é ruim para dormir, é mais difícil (participante nº 1 - modelagem).
	Não, só quando a gente está muito cansado aí lembra umas quantas vezes durante a noite. (participante nº 6 - prensa / turno B).
	Durmo bem. (participante nº 18 – operador de prensa)
	Não (participante nº 23 – preparação de massa)

Esmaltação	Não (participante nº 29 – preparação da massa, entrevista não gravada)
	Não é freqüente, mais é quando tem incomodação no trabalho (participante nº 32 – prensa)
	Não, posso me deitar a hora que for . . . costume dormir às 06:00, 06:10 e durmo até 10:30, 11:00, depois a tarde eu deito às 13:00 e acordo às 15:00 (participante nº 40 – prensa)
	Não, eu acho que sinto até sono de manhã. (participante nº 3 - esmaltação).
	Não. (participante nº 7 - esmaltação / turno B).
	Agora com esse calor a gente [dificuldade] sente às vezes. Chego em casa até 06:00 estou na cama dormindo porque eu moro aqui mesmo. [Atrapalha o sono além do calor] O barulho da rua que passa carro, carro de gás, carro disso , carro daquilo, e aí faz barulho e dá uma “acordadinha” e aí já custa mais a dormir, não é aquele sono que nem da noite que é tudo mais calmo. Durmo até 11:30, 11:45 aí levanto e almoço. Às vezes quando está “fresquinho” vou dormir de novo. [Alimentação] É boa. (participante nº 13 - esmaltação / turno C).
	Não. Vou dormir 05:30, 06:00 no máximo, durmo até meio dia. [Alimentação] É boa. (participante nº 14 - esmaltação / turno C).
	Não. Durmo 05:30 até 12:00, 12:30, 13:00. [Alimentação] Não almoço quando acordo. A minha comida de sal é só aqui a noite, depois não como mais é só o café normal. É como se eu trabalhasse no horário comercial, almoçaria a meia noite que é como se fosse meio dia e depois só tomaria um café normal. (participante nº 17 - esmaltação Peças Especiais / turno C).
	Não, sempre procuro não dormir muito à tarde, deito uma horinha, porque se dormir muito à tarde aí à noite acaba dormindo mais tarde (participante nº 19 – esmaltação)
	Não (participante nº 24 – líder de esmaltação)
	Não (participante nº 33 – decoração/esmaltação)
	Não (participante nº 36 – decoração/esmaltação)
	Não, chego em casa 07:00 que eu moro em Lauro Müller, tem praticamente 02 horas de ônibus, só chego em casa e vou dormir que eu já tomo banho aqui na empresa, durmo até 11:30, 12:00, acordo e tem dia se estou meio cansado durmo a tarde (...) O que atrapalha é quando está muito quente que a gente sente um pouco mais de dificuldade, até tem a menina que já está acostuma a brincar num ritmo, a não fazer barulho, quanto ao sono não tem problema (participante nº 41 – esmaltação)
	Não, vou dormir as 06:00 até 11:30, agora que é mais quente o cara dorme até 11:30, no inverno dá para dormir até 13:00, 14:00; no verão é bom trabalhar a noite mas para dormir (...) Só o calor mesmo incomoda para dormir (participante nº 42 – esmaltação)
Queima	Não. (participante nº 4 – forno).
	Às vezes eu sinto, isso aí também é em função do serviço. É que é assim eu até agora acho que vou ficar a tarde mas nós temos um horário aqui que é fazer folga, você faz dois dias de manhã, dois dias a tarde e dois dias a noite. Esse horário é muito prejudicial, eu sei porque eu já trabalhei alguns meses assim e não acostuma a almoçar num horário, dormir no outro, principalmente no verão que não consegue dormir de dia que é muito quente e chega a noite bate sono, é um horário que . . . Se tem um turno fixo acostuma naquele horário, mas o fazer folga é bem difícil para a pessoa porque é a cada dois dias. A dificuldade para dormir é mais em função de fazer folgas. (participante nº 10 – forno / turno B).
	Não. Costumo dormir as 06:00 e se a mulher não acordar durmo quase o dia todo mas se ela acordar acordo 13, 14:00. Aí almoço e fico às vezes vendo televisão, de repente passo por mais um “soninho”. Passo o dia descansando. [Alimentação] Acho que é boa. (participante nº 12 – forno Peças Especiais / turno C).
	Não (participante nº 20 – forneiro)
	Às vezes, às vezes fica sem sono, fica pensando no dia a dia, no serviço, na atividade, tem compromisso amanhã, um monte de probleminhas (familiar doente), aí fica rolando na cama e vai dormir lá pelas 2 da manhã, aí lembra umas 9 horas. Não é só a atividade em si, porque eu por exemplo porque eu sou comandante da brigada de incêndio, líder do GES, avaliador do 5ºS, monitor de ginástica laboral e mais a função, então a gente tem um monte de coisa e não dá para dedicar aquele carinho especial para todas elas, então fica, sempre fica uma coisa pendente, a gente faz o possível para se concentrar assim, ir à fundo, mas não dá (participante nº 25 – forneiro)
	Sim, com freqüência, não sei se é do barulho, dos alarmes, acordo pensando no alarme, de uns dois anos para cá ficou ruim (participante nº 35 – forno)
	Não sinto dificuldade para dormir (participante nº 39 – forno e classificação)
	Só o calor que incomoda bastante, o barulho quase não; durmo as 06:00 até 13:00, acordo e fico acordado que a minha mulher trabalha e tenho que cuidar da menina (participante nº 44 – forno – terceira queima)
	Não, chego em casa, chego cansado, tomo um banho, só deito na cama e pego no sono, para me acordar é meio difícil, faz 1 ano e 6 meses que estou a noite mas verão mesmo deu no ano passado não me incomodou não (participante nº 45– máquina de corte – terceira queima)
	Toda a vida tive, não é só agora que trabalho a noite e tenho que dormir de dia, mas também quando trabalhava de dia e tinha que dormir a noite eu sempre fui ruim para dormir, trabalho a noite há 14 anos, nunca dormi bem; vou dormir por volta de 06:00 até 11:00, 12:00, 13:00, depende o dia, depois durmo mais um pouco a tarde, quando acordo almoço depois saio, dou uma volta e durmo depois do almoço 2 ou 3 horas (...) O calor é o que atrapalha um pouco o sono, mais é que de dia tem mais barulho, caminhão, de movimento na rua, caminhão buzinando ou vendendo alguma coisa com alto falante, mais o movimento da casa que a casa não pode parar (participante nº 46 – forno)
Cl	Nunca tive esse problema. (participante nº 2 – classificação).
	Tenho insônia, eu durmo bem pouco, não tem relação com o trabalho. (participante nº 9 – classificação / turno B).

	<p>a a minha família;</p> <p>eu tenho um problema assim, não sei se é normal, é que eu acordo muitas vezes à noite e custo a pegar no sono, as vezes acordo umas duas vezes, mas faz pouco tempo isso aí, uns 3 anos, antigamente eu não era assim dormia e só acordava de manhã, hoje não, não sei se porque o trabalho a gente se envolve muito (...)de uns tempos pra cá o meu sono não é um sono contínuo, raramente eu durmo assim à noite e acordo no outro dia diretamente, sempre tem aquele intervalo, uma vez ou duas, aí eu me acordo dou uma lida no meu livro, aí durmo de novo (participante nº 26 – líder da classificação)</p> <p>Não (participante nº 30 – classificação, entrevista não gravada)</p> <p>Não (participante nº 31 – classificação, entrevista não gravada)</p> <p>O início da entrevista do participante nº 34 (classificação) não foi possível ouvir pois a fita estava ruim</p> <p>Dificuldade assim pelo horário, eu nunca me acostumo com um horário só, quando estou começando a acostumar com um horário o cara vem de férias e já muda (cobre férias) (participante nº 37 – classificação)</p>

Classificação	<p>Durmo bem, durmo lá pelas 06:00 até conforme, depende porque tem dia que estou mais cansado tem dia que estou menos, até 12:30 aí depois do almoço dou uma descansada, sempre durmo um pouquinho a tarde, umas 2 horas. (...) O calor atrapalha para dormir, mas estando cansado, com sono, para esse lado aí eu não tenho muito o que reclamar; as crianças atrapalham um pouco que lá perto de casa tem uma creche e na hora do recreio deles eles já saem gritando, fazendo bagunça, aí atrapalha um pouco (participante nº 43 – classificação)</p>
Expedição	<p>Não, tive mais dificuldade quando trabalhei no turno C até adaptar. (participante nº 5 - operador de máquina empilhadeira).</p> <p>Não. (participante nº 8 - conferente de estoque / turno B).</p> <p>Durmo demais (participante nº 22 – operador de empilhadeira, expedição)</p> <p>Não (participante nº 27 – conferente, operador de empilhadeira)</p> <p>Não (participante nº 28 – operador industrial (folguista), entrevista não gravada)</p> <p>Não (participante nº 38 – expedição – operadora de empilhadeira)</p>

<u>DIFICULDADE PARA CONCENTRAÇÃO</u>	
Modelagem	<p>Não (participante nº 1 - modelagem).</p> <p>Não. (participante nº 6 - prensa / turno B).</p> <p>Não. Sem dificuldades... é tranquilo. (participante nº 18 – operador de prensa)</p> <p>Não, por enquanto não (participante nº 23 – preparação de massa)</p> <p>Não (participante nº 29 – preparação da massa, entrevista não gravada)</p> <p>Não (participante nº 32 – prensa)</p> <p>Não (participante nº 40 – prensa)</p>
Esmaltação	<p>Não. (participante nº 3 - esmaltação).</p> <p>Não. (participante nº 7 - esmaltação / turno B).</p> <p>Não. (participante nº 13 - esmaltação / turno C).</p> <p>Não. (participante nº 14 - esmaltação / turno C).</p> <p>Não. (participante nº 17 - esmaltação Peças Especiais / turno C).</p> <p>Não, tenho muita paciência, não esquento muito a cabeça, trabalho devagar, com calma, tem problema, né! muitas vezes supervisor enchendo o saco, cobrando do cara: tem que fazer, tem que fazer . . . chega uma hora que irrita, mas tento relaxar, sair, se acalmar um pouco, isso faz parte . . . (participante nº 19 – esmaltação)</p> <p>Não (participante nº 24 – esmaltação)</p> <p>As vezes, quando estou doente ou com outros problemas. Poeira e barulho também irritam e tiram a concentração (participante nº 33 – decoração/esmaltação)</p> <p>Não. Trabalho mais sozinho, meio isolado, ninguém incomoda; se precisar de ajuda todo mundo ajuda (participante nº 36 – decoração/esmaltação)</p> <p>Não, as vezes dá sono quando o tempo está quente e a gente não dorme direito (participante nº 41 – esmaltação)</p> <p>Não (...) tem vezes quando não durmo bem de dia sente mais sono à noite, mas é raro (participante nº 42 – esmaltação)</p>

Queima	Não. (participante no. 4 - forno).
	Eu sinto, eu acho que um pouco tem a ver com o stress porque de manhã cedo eu levanto a gente está bem descansado, a gente tem um poder de concentração bem melhor. Mas no dia a dia chega uma hora que você tem que parar, daí eu dou uma volta, dou uma esfriada na cabeça, volto de novo, parece que já é outra pessoa de novo. A gente faz isso por que se ficar muito em cima daqui a pouco você não se concentra mais, fica nervoso, parece que o serviço não rende. (participante nº 10 - forno / turno B).
	Não. (participante nº 12 - forno Peças Especiais / turno C).
	Não (participante nº 20 – forneiro)
	Não foi questionado (participante nº 25 – forneiro)
	Não (participante nº 35 – forno)
	Não (participante nº 39 – forno e classificação)
	Sinto um pouco (participante nº 44 – forno – terceira queima)
	Não, não sinto sono (participante nº 45 – maquina de corte – terceira queima)
	Alguma noite quando não consigo dormir por algum motivo, a maioria é normal (participante nº 46 – forno)
Classificação	A gente até se acostumou, é um trabalho que exige atenção e concentração constantes. (participante nº 2 - classificação).
	Eu sou meio “avoadinha”, mas vou levando. (participante nº 9 - classificação / turno B).
	Não sinto dificuldade para me concentrar. [Sono durante o trabalho] Só se é o dia que a gente não consegue dormir durante o dia. Quando tem que levar esposa, filho no médico aí fica mais difícil para dormir. (participante nº 11 - classificação / turno C).
	Não. (participante nº 15 - classificação Peças Especiais / turno C).

Classificação	Não. O problema é assim se tu não conseguir dormir, se tu chegar a pegar um dia mesmo que tu não dorme como acontece. Já aconteceu várias vezes de eu não dormir ou ter que fazer alguma coisa que não pode deixar porque só pode resolver de dia. (participante nº 16 - classificação / turno C).
	Não, é um trabalho que exige atenção. É feito revezamento, fico meia hora classificando e meia hora paletizando, esse revezamento é bom (participante nº 21 – classificação)
	Não, a gente acostuma (participante nº 26 – classificação)
	Não (participante nº 30 – classificação, entrevista não gravada)
	Não (participante nº 31 – classificação, entrevista não gravada)
	O início da entrevista do participante nº 34 (classificação) não foi possível ouvir pois a fita estava ruim
	Não, no comecinho o barulho e o calor incomodavam mas acostuma e com o abafador melhorou (participante nº 37 – classificação)
	Às vezes, quando a família em casa não está bem, aí sempre pensa um pouquinho lá fora, mas não é uma coisa que possa agravar tanto porque a gente tem que separar as coisas. (...) aos finais de semana sinto mais sono porque sempre chega visita na casa da gente aí a gente costuma dormir menos final de semana, mas nada que atrapalhe (participante nº 43 – classificação)
Expedição	Não. (participante nº 5 - operador de máquina empilhadeira).
	Não. (participante nº 8 - conferente de estoque / turno B).
	Não, eu não sinto porque consigo separa casa e trabalho, tô em casa problema da empresa fica aqui dentro, tô na empresa problema de casa fica em casa, até muitas vezes converso com muita gente e eu até estranho porque quando eu estou na empresa a minha família nem existe, eu digo assim . . . (participante nº 22 – operador de empilhadeira, expedição)
	Não (participante nº 27 – conferente, operador de empilhadeira)
	Não (participante nº 28 – operador industrial (folguista), entrevista não gravada)
	Não (participante nº 38 – expedição – operador de empilhadeira)

FALTAS AO TRABALHO	
Modelagem	Já tive faltas no trabalho, quando estava com problemas renais (participante nº 1 - modelagem).
	Só quando tive tendinite, fiquei dois meses afastado [do trabalho]. (participante nº 6 - prensa / turno B).
	Nunca faltei. (participante nº 18 – operador de prensa)
	Não, graças à Deus até hoje eu não tive falta (participante nº 23 – preparação de massa)
	Não foi questionado (participante nº 29 – preparação da massa, entrevista não gravada)
	O participante nº 32 (prensa) não foi questionado
	O único acidente de trabalho foi quando cortei o dedo, fiquei dois meses afastado e a outra vez foi o ano passado quando operei o cisto (participante nº 40 – prensa)
Esmaltação	Apenas por causa da minha menina. (participante nº 3 - esmaltação).
	Não. (participante nº 7 - esmaltação / turno B).
	Saúde eu faltei mas foi pouco. (participante nº 13 - esmaltação / turno C).
	Saúde há um tempo atrás por causa de dor de cabeça. (participante nº 14 - esmaltação / turno C).
	Faltei só na época da tendinite. Fiquei 03 meses afastado. (participante nº 17 - esmaltação Peças Especiais / turno C).

	Peguei salário por problema de garganta, porque moro longe e venho de moto, aí pega muita friagem. Tive acidente de trabalho, me cortei, acabei me machucando aqui dentro, tive que faltar . . . (participante nº 19 – esmaltação)
	Peguei salário uma vez que machuquei o dedo e por causa do acidente (participante nº 24 – líder de esmaltação)
	Nunca (participante nº 33 – decoração/esmaltação)
	O participante nº 36 (decoração/esmaltação) não foi questionado
	Os únicos dias que eu lembro que faltei é quando faleceu o irmão da minha sogra (participante nº 41 – esmaltação)
	Não (participante nº 42 – esmaltação)
Queima	Por doença, por causa de uma alergia. (participante nº 4 - forno).
	Eu faltei nesses anos mas muito pouco. (participante nº 10 - forno / turno B).
	Só uma vez que eu me acidentei no forno na troca de rolo. Quebrei o dedo. (participante nº 12 - forno Peças Especiais / turno C).
	Na Alfa nunca, para dizer em 23 anos de carteira, só parei 07 dias de trabalhar, mas aqui na Alfa nunca (participante nº 20 – forneiro)
	Não, quando eu me submeti a essa cirurgia sim, mas fora isso não (participante nº 25 – forneiro)
	01 afastamento em função de acidente (participante nº 35 – forno)
	O participante nº 39 (forno e classificação) não foi questionado

Queima	Sim, eu tive um acidente de trabalho quando trabalhei no laboratório tive um problema de toxicoplasmose do corante e fiquei 01 mês encostado, e depois gripe que pode ser por causa da temperatura, ainda mais que forneiro não pode usar bermuda; forneiro não pode usar bermuda porque dizem os técnicos de segurança que é por causa da graxa do forno que pode dar câncer, mas não se sabe porque a gente trabalha com granilha que eu acho que é bem mais cancerígeno que uma graxa que a gente respira aquilo (participante nº 44 – forno – terceira queima)
	Não (participante nº 45 – máquina de corte – terceira queima)
	Só acidente fora do trabalho uns 15 dias, mas nunca fiquei encostado (participante nº 46 – forno)
Classificação	Não, graças a Deus, até hoje não. (participante nº 2 - classificação).
	Fiquei afastada por causa da trombose. (participante nº 9 - classificação / turno B).
	Já tive acidente de trabalho [cortei o dedo na polia] mas faltar dias por outro motivo não. (participante nº 11 - classificação / turno C).
	15 dias devido ao excesso de horas que trabalhei. (participante nº 15 - classificação Peças Especiais / turno C).
	Faltei algumas vezes mas tudo por futebol. (participante nº 16 - classificação / turno C).
	Não (participante nº 21 – classificação)
	Sim, eu fiquei afastado uns 20 dias por problema da minha mãe de saúde, aí eu tive que ficar em casa, aí eu não conseguia me concentrar no serviço, senti uma depressão assim, porque lá em casa é só eu e a minha mãe, não tem irmão nenhum, só eu e ela, e eu não consegui trabalhar (participante nº 26 – líder da classificação)
	Não foi questionado (participante nº 30 – classificação, entrevista não gravada)
	Não foi questionado (participante nº 31 – classificação, entrevista não gravada)
	O início da entrevista do participante nº 34 (classificação) não foi possível ouvir pois a fita estava ruim
Expedição	Torci o pé num estrado e cortei o dedo, quase arranquei uma unha fora; tive que me ausentar por dois meses, acho que foi por descuido meu (participante nº 37 – classificação)
	Não (participante nº 43 – classificação)
	Amigdalite uma vez e acho que relacionada ao trabalho porque peguei “caloria” do forno e tomei água gelada. (participante nº 5 - operador de máquina empilhadeira).
	Só quando me acidentei, foi acidente de moto fora do trabalho. (participante nº 8 - conferente de estoque / turno B).
	Só quando tive pneumonia. Desses 22 anos não tenho nenhuma parte do corpo que tá doente por causa do trabalho não (participante nº 22 – operador de empilhadeira, expedição)
	Nunca (participante nº 27 – conferente, operador de empilhadeira)
	Não foi questionado (participante nº 28 – operador industrial (folguista), entrevista não gravada)
	Em função da pedra nos rins (participante nº 38 – expedição – operador de empilhadeira)

EQUIPAMENTOS E/OU FERRAMENTAS	
Modelagem	O mais pesado é tirar e botar os carros no forno, trabalho com o gancho ... é tudo manual e forçado, é bem forçado mesmo. Várias pessoas que trabalharam nesse serviço já tiveram problema de coluna, eu graças à Deus até hoje não (participante nº 1 - modelagem).
	Ferramenta a gente não usa nenhuma, é manual, a única ferramenta que a gente usa é o espanador para escovar o material. É só pegar o material da máquina e colocar no carro. (participante nº 6 - prensa / turno B).
	Como operador da prensa, eu determino a massa que vou usar, essa massa vem para a prensa e aí ela começa a prensar, então a gente cuida dessa peça, dos valores (medidas, espessuras, etc.). Tudo é feito pela máquina, a gente só acompanha, às vezes pega algumas amostras e compara padrões. É um trabalho que exige bastante atenção, agilidade e responsabilidade e o trabalho é uma sequência, um depende do outro, tem que ir até o fim certo. Costuma dar problemas, às vezes é fácil de resolver, às vezes não quando envolve problema mecânico, a máquina, a própria massa, tem que ser muito exato para dar certo. (participante nº 18 – operador de prensa)

Modelagem	
Esmaltação	<p>a contigo (...) a luva agente usa sim , mas máscara a gente relaxa (participante nº 24 – esmaltação)</p> <p>Diversos tipos de chaves, telas, espátula para fazer desenho no piso. Falta bastante coisa, ferramentas, já foi solicitado, isso incomoda e atrapalha o andamento do trabalho, quer uma chave e não tem aí tem que correr atrás de um e de outro, se está ali é fácil (atrapalha a produção e a possibilidade de ganhar os prêmios) (participante nº 33 – decoração/esmaltação)</p> <p>Controlo a entrada, opero o forno, não uso ferramenta, só material de limpeza, tem que limpar o setor, sujou tem que limpar, manter sempre limpinho. Os equipamentos são bons e tudo o que precisa tem, é só pedir que eles dão (participante nº 36 – decoração/esmaltação)</p> <p>Uso o esmalte, ferramentas, uso chave de fenda, alicate, chave de boca, trabalho com peneiras, disco, isso aí que faz parte da aplicação do material. Adequado, adequado não, tem coisa assim que precisa dar uma melhorada mas já esteve pior, se precisar de alguma coisa eles procuram providenciar logo, está totalmente diferente quando eu peguei aqui já era mais difícil a gente solicitar alguma coisa, agora está mais tranqüilo (participante nº 41 – esmaltação)</p> <p>Eu trabalho em serigráfica e aí de vez em quando tem que estar mexendo com chave, arrumar quando estraga, consertar. Estão adequados, nós arrumamos um armário com as ferramentas e agora está tranqüilo (participante nº 42 – esmaltação)</p>
Queima	<p>Eu uso chave de fenda, de boca, dependendo, para trocar o rolo tem que ser de luva. No caso o rolo, está em uma temperatura bem alta. Não tem como se proteger do calor, muito abafado. O gancho é muito alto e não tem como usar, só se não sei, só se tiver uma luva especial, alguma coisa como uma roupa especial. Uso a chave normal de mecânico dependendo do que tem que fazer com o forno. É material suficiente e adequado. (participante nº 4 – forno).</p> <p>Uso luva. No forno à túnel um aparelho para medir temperatura. Para trocar rolo é usado umas “marretinhas” que ele é preso ali para ficar o rolo no lugar e é usado máscara quando vai lixar o rolo que faz um certo pó, aquele pó é um pó químico, é enxofre, e é usado um equipamento para se prevenir. (participante nº 10 – forno / turno B).</p> <p>Luva, alicate para pegar rolo, chave de fenda. (participante nº 12 – forno Peças Especiais / turno C).</p>

	a tudo adequado, pelo menos na nossa parte, tudo o que a gente pede a gente tem. Parte de proteção a gente tem, que é o avental e os óculos, por que a temperatura é perto de 1000°C. Tudo o que nós precisamos nós temos . . . (participante nº 20 – forneiro)
--	---

Queima	Atividade normal usa caneta, paquímetro e o relógio do parador, mas aí quando tem que trocar de bitola coisa assim e precisa trocar rolo aí a gente usa luva de couro, avental para proteger do calor, abafador que a gente usa normalmente; a luva e o avental é quando troca de rolo só (...) Os equipamentos e ferramentas não estão adequados, a gente ainda sofre muito calor, hoje ainda tá fresquinho, mas no verão é bem quente, então o ideal seria uma luva cano longo que protegesse mais o braço, a máscara a gente fez uma prova com uma máscara só que ela era muito escura, tá pra vir uma mais reduzida . . .
	A troca de rolo aí se tu achou algum forneiro que diz que gosta é difícil, a gente tira o rolo do forno com 1000°C, é quente . . . tem hora que com o movimento que faz para tirar o rolo, que é comprido e tem que erguer, encosta na barriga, então se não tiver o avental (...) o avental foi uma exigência nossa também, não tem problemas, luvas tá disponível, parte de EPI's aí faltou, providenciam (participante nº 25 – forno)
	Luva, óculos, avental, protetor auricular mas o protetor incomoda; estão adequados (participante nº 35 – forno)
Queima	Manômetro, gancho, luva, “batidos”. Estão adequados (participante nº 39 – forno e classificação)
	Ferramenta é tudo “enjambrado” até me arranhei aqui, é uma serigráfica com granilha e agora inventaram uma de 2 peças e é tudo “enjambrado”, tem que meter a mão por baixo, tem que tirar a correia, tem que botar a correia, perde tempo, é perigoso o cara perder um dedo numa correia, chave é reclamado, reclama direto de falta de chave, não sei porque perde todo mundo, nenhum setor está com a chave, não está adequado, a gente solicita, falei com o mecânico sobre a chave e isso atrapalha e pode ter acidente, incomoda e irrita, tem hora que tu larga tudo, deixa tudo parado só para contar até 10 (participante nº 44 – forno – terceira queima)
	Nós prestamos serviço para a Alfa III, cortamos material 16X16, o material que eu uso é protetor auricular, luvas, uniforme, a máquina a única força que faz é quando faz a troca de referência, mas é bem pouca força que a gente faz, o que cansa mesmo com protetor auricular é o barulho que as vezes me estressa, incomoda um pouco. Faltam ainda bastante ferramentas para trabalhar, tem que estar pegando de um setor e de outro para poder trabalhar, isso atrapalha porque tem que estar procurando ferramentas, pedindo emprestado para outros e aí tem que estar esperando eles usarem para poder pegar para usar (participante nº 45 – máquina de corte – terceira queima)
Classificação	Geralmente é para o forno trabalhar bem e a gente só cuidar do forno, fazer a leitura, a temperatura, mas muitas vezes dá algum imprevisto, algum caimento, quebra de rolo, então a gente tem que trabalhar no calor, tem que ter mais ferramentas, aí usa luva para pegar ferramenta quente para tirar algum material ali de dentro. Estão adequados, se nós precisarmos de máscara, avental de amianto a gente tem, então dependendo da necessidade nós temos para usar, tem disponível para usar quando precisamos (participante nº 46 - forno)
	A gente usa luvas para classificar o material, que é muito quente e, senão, não dá para classificar. O protetor de ouvido ajuda bastante. (participante nº 2 - classificação).
	Usamos luva para proteger as mãos, tem o protetor de ouvido, uniforme, sapato fechado. (participante nº 9 – classificação / turno B).
	Uso luva que o material é quente. Uso um carimbo para carimbar as caixas, é espessorado 3 caixas por dia e tudo tem que marcar num relatório, tudo “certinho”, quantas caixas, percentual de defeito . . . (participante nº 11 - classificação / turno C).
	Quando estou sentado classificando só uso óculos e quando estou na máquina encaixotadeira eu tiro as caixas, passo a fita, colo e coloco no estrado. (participante nº 15 - classificação Peças Especiais / turno C).
	Fico na organização do setor. Por exemplo ver material, troca de etiqueta, troca de embalagens. Mas claro que eu faço também o trabalho da classificação. O material que a gente mais usa ali é a luva, porque sem a luva não tem como trabalhar principalmente no forno 1 e 2, já o forno 3 e 4 é mais fácil, o material sai mais devagar, mais frio, o esfriamento dele é melhor. Aqui já não, aqui o material é bem mais rápido, a produção é bem maior. (participante nº 16 - classificação / turno C).
	A mão e os olhos, o resto é a máquina, tá adequado, tá normal (participante nº 21 – classificação)
	O meu serviço é coordenar o setor, eu uso o terminal e fechamento de relatórios, eu trabalho com calculadora, caneta, pincel e definição do material, porque quando entra material aí para nós quem toma a iniciativa tem um cara abaixo de mim que se ele não conseguir resolver ele me chama, sempre tem uma opinião minha, se não tiver a opinião do líder não vai, mesmo se o cara tiver certeza, eu tenho que dar iniciativa. O trabalho exige responsabilidade, atenção, concentração, como se diz tem que ter pulso, na hora que eu tiver que definir uma coisa tem que ter certeza, se tiver dúvida eu chamo o meu supervisor, porque às vezes todo mundo tem dúvida, tem que ser bem calculista porque se dá um chute tá prejudicando a si mesmo, ao teu colega e até a empresa, o cliente, porque da classificação vai para o cliente ali não tem mais volta, se tu mandar coisa ruim ele vai receber coisa ruim, a responsabilidade é grande. Eu gosto, quando eu peguei na produção em 91 eu me destacava do pessoal, eu gostava de me envolver assim, e isso chamou a atenção da chefia e me colocaram como líder (participante nº 26 – líder da classificação)
	Estão adequados e quando necessário, solicitam e são atendidos (participante nº 30 – classificação, entrevista não gravada)
	Estão adequados e quando necessário, solicitam e são atendidos (participante nº 31 – classificação, entrevista não gravada)
	O início da entrevista do participante nº 34 (classificação) não foi possível ouvir pois a fita estava ruim

	Caneta para riscar a peça; está adequado (participante nº 37 – classificação)
--	---

Classificação	O meu trabalho depende muito porque eu trabalho de líder também, mas só que eu faço férias quando precisa, faço folga e trabalho na linha, aí quando eu trabalho de líder eu chego no meu setor tiro a qualidade, depois faço auto calibragem nas máquinas, coloco tinta nas máquinas, puxo embalagem com a empilhadeira, estrados, quando dá problema nas máquinas, problema pequeno que eu possa resolver, depois tem horário de lanche, faço o lanche do pessoal, em torno de 02 horas fazendo lanche, e 03:30 da manhã eu tenho que zerar as máquinas porque as 04:00 tem que fechar relatório (...) Os equipamentos poderiam estar melhor, a empilhadeira chega final de semana dá muito problema, a gente tem que estar correndo atrás, tem que ligar, é sério o problema e as vezes não tem empilhadeira para trabalhar, então a gente tem que se virar como pode; se precisar de alguma coisa as vezes é rápido, as vezes demora um pouco, depende do que solicita, atrapalha um pouco o trabalho (participante nº 43 – classificação)
Expedição	Protetor auricular e máscara que tenho mas não uso. (participante nº 5 - operador de máquina empilhadeira) Prancheta, caneta e calculadora. (participante nº 8 - conferente de estoque / turno B). Eu chego 8 horas e 8:15 eu pego a máquina, e é baixar o material, baixar para paletizar, o material é preparado, que eu trabalho na exportação, coloco no caminhão também. Sim, a empilhadeira que eu trabalho é boa, o que eu precisar fazer com ela, ela faz, ela é segura, toda equipada, a parte de segurança dela é toda equipada, não tem falha nenhuma. Quando não estou na máquina estou com a prancheta na mão, documentação para paletizar (participante nº 22 – operador de empilhadeira, expedição) É empilhadeira e o protetor auricular, acho que é só o protetor e a empilhadeira, porque o resto a máquina faz, pega pilha, leva, transporta pra cá e pra lá, é operar a máquina. Tá adequado, só que está em falta, nós tínhamos uma a mais e agora tiraram, tá faltando 1 empilhadeira para o setor, é que tinha mas segunda-feira eles tiraram e levaram para Criciúma, então é onde que o nosso serviço aumenta, atrasa o trabalho (participante nº 27 – conferente, operador de empilhadeira) Estão adequados e quando necessário, solicitam e são atendidos (participante nº 28 – operador industrial (folguista), entrevista não gravada) Protetor auricular, prancheta, caneta, máquina empilhadeira; a máquina não é das melhores poderia ser melhor, dá problema freqüentemente o que atrapalha o andamento do trabalho, atrasa tudo (participante nº 38 – expedição – operador de empilhadeira)

ILUMINAÇÃO	
Modelagem	É boa. Eles fizeram uma reforma há pouco tempo e sempre tem vistoria para ver se tem lâmpada queimada. É que nós temos a avaliação do programa “5’S”, então a gente sempre olha para deixar tudo em dia porque se não estiver, o avaliador coloca na folha ... (participante nº 1 - modelagem). É boa. (participante nº 6 - prensa / turno B). A iluminação é boa (participante nº 18 – operador de prensa) É boa (participante nº 23 – preparação de massa) Poderia ser colocado mais lâmpadas (participante nº 29 – preparação da massa, entrevista não gravada) É boa, sem problemas (participante nº 32 – prensa) Boa (participante nº 40 – prensa)
Esmaltação	É boa. (participante nº 3 - esmaltação). É boa. (participante nº 7 - esmaltação / turno B). É boa. (participante nº 13 - esmaltação / turno C). É boa. (participante nº 14 - esmaltação / turno C). Não é boa. Nós temos várias dessas lâmpadas de teto queimadas lá atrás. Já foi reivindicado lâmpadas novas e não foi conseguido, não sei qual o motivo. E isso prejudica bastante, tem pontos de trabalho, tem serigráfica lá que não tem iluminação em cima então você não vê o que está fazendo, se o serviço está correto ou não. Isso atrapalha bastante. (participante nº 17 - esmaltação Peças Especiais / turno C). Pra mim tá ótimo (participante nº 19 – esmaltação) É boa (participante nº 24 – esmaltação) É boa (participante nº 33 – decoração/esmaltação) É boa (participante nº 36 – decoração/ esmaltação) Não sei se é porque a gente já está acostumado com essa iluminação mas eu não acho muito boa não, poderia ter mais porque quando gente sai para o escuro e entra aqui sente um pouco mais de dificuldade, mas graças a Deus isso aí não está prejudicando em nada, até agora ninguém comentou nada (participante nº 41 – decoração/esmaltação) É boa (participante nº 42 – decoração/esmaltação)
Queima	Boa. (participante nº 4 - forno). Não está das melhores. (participante nº 10 - forno / turno B). Lá no nosso setor tem problema de iluminação. Poderia colocar mais lâmpadas. (participante nº 12 - forno Peças Especiais / turno C). Para nós é, no nosso setor tá ótimo (participante nº 20 – forneiro)

Queima	Não é boa não, a noite tem muitas lâmpadas queimadas, aí redução de custos então às vezes fica muito tempo sem manutenção, no local de trabalho é necessário visualização, painéis tem bastante, mas na fábrica ela é escura, partes onde não atuam mais as lâmpadas foram até desligadas para economizar energia, aí tem corredores que ficam bem escuros, quase não dá para ver nada . . . o que é perigoso (participante nº 25 – forneiro)
	Boa (participante nº 35 – forno)
	Boa (participante nº 39 – forno e classificação)
	É boa (participante nº 44 – forno – terceira queima)
	É boa (participante nº 45 – maquina de corte – terceira queima)
	Quando não está queimada é boa, porque as vezes queima e demora um pouco para botar e fica um pouco precária, mas no geral é boa (participante nº 46 – forno)
Classificação	Até agora está boa, quando tem problema a gente fala para eles e eles já trocam na hora. (participante nº 2 - classificação).
	É ótima, não incomoda. (participante nº 9 - classificação / turno B).
	É boa. (participante nº 11 – classificação / turno C).
	No nosso setor está precária e isso atrapalha. (participante nº 15 - classificação Peças Especiais / turno C).
	É boa. Até no começo a gente estava trabalhando na classificação e tinha muita reclamação mas por causa desse grupo de GES o pessoal foi sugerindo e está bem melhor. (participante nº 16 - classificação / turno C).
	É boa (participante nº 21 – classificação)
	Agora é ótima (participante nº 26 – líder da classificação)
	Está boa (participante nº 30 – classificação, entrevista não gravada)
	Boa (participante nº 31 – classificação, entrevista não gravada)
	O início da entrevista do participante nº 34 (classificação) não foi possível ouvir pois a fita estava ruim
	Eles são rigorosos para isso aí, sempre vem um técnico para medir todo mês. A luz é forte demais por isso tem um protetor para não olhar direto para a luz, só olhar para a peça (participante nº 37 – classificação)
	É boa (participante nº 43 – classificação)
Expedição	É razoável, poderia ser melhor. Isso atrapalha o trabalho no estoque. (participante nº 5 - operador de máquina empilhadeira).
	Dia claro, de sol, é bom, mas dia de chuva é escuro, podia melhorar. (participante nº 8 - conferente de estoque / turno B).
	A iluminação do meu setor ali é boa (participante nº 22 – operador de empilhadeira, expedição)
	É boa, depois a própria máquina tem também se houver necessidade (participante nº 27 – conferente, operador de empilhadeira)
	Boa (participante nº 28 – operador industrial (folguista), entrevista não gravada)
	Não é boa em alguns pontos, mais no meio do estoque é escuro o que pode ocasionar acidentes, tu não enxergando pode bater com a cabeça no palete, no escuro ... vai ter que te enfiar no meio das coisas para achar as caixas, isso poderia ser melhorado porque nunca sofri acidente mas já vi acontecer (participante nº 38 – expedição – operador de empilhadeira)

VENTILAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO	
Modelagem	É quente, é um setor bem quente, principalmente no verão, é um setor assim que até foi colocada tubulação que puxa o ar lá de fora, mas ela passa só em cima do empilhador das prensas e mesmo assim no verão pega o ar que vem perto do telhado, é um ar quente. (participante no. 1 - modelagem).
	Não é boa. (participante no. 6 - prensa / turno B).
	Melhorou em vista de alguns anos atrás, está bem melhor... Antigamente era pó mesmo, a gente saía branco de poeira, hoje não, hoje a gente vai mais limpinho para casa, já não chega tão empoeirado. . . (participante nº 18 – operador de prensa)
	Não foi questionado (participante nº 23 – preparação de massa)
	É muito quente (participante nº 29 – preparação da massa, entrevista não gravada)
	Já é complicado, principalmente nas prensas, no verão é de doer; quando é muito calor vou dar uma voltinha na porta ou na janela para se restaurar. No verão o cansaço é maior e sinto mais dificuldade para dormir (...) a ventilação pode piorar a poeira pois acumula pó nas máquinas (participante nº 32 – prensa)
	Não é muito boa (participante nº 40 – prensa)

Esmaltação	Ali é bastante fechado, onde a gente trabalha é um lugar bastante fechado. (participante no. 3 - esmaltção).
	É um problema [ventilação], é bem quente, ainda fecharam aquela porta lá da frente. Às vezes incomoda, é ruim para trabalhar, é abafado demais. (participante no. 7 - esmaltção / turno B).
	Aqui deveria ter mais um pouco de ventilação. (participante no. 13 - esmaltção / turno C).

	É um pouco quente, se colocassem mais ventiladores seria bom. (participante no. 14 - esmaltação / turno C).
	Lá atrás por exemplo é super quente para trabalhar. Foi aberto uma janela mas a circulação de ar é pouca. Aqui em cima foi aberto uma porta também mas circula pouco ar. Tem alguns ventiladores lá dentro mas ventilador no verão com o calor sempre o ar é quente. É quente para trabalhar, é calor. (participante no. 17 - esmaltação Peças Especiais / turno C).
	No verão é bem quente, incomoda (participante nº 19 – esmaltação)
	Não foi questionado (participante nº 24 – líder de esmaltação)
	Isso aí não tem, é um ambiente fechado (participante nº 33 – decoração/esmaltação)
	Não é boa, mas já está para ser colocado ventilador, aqui é tudo fechado, no verão é bravo, muito quente, ventilação não é lá muito boa não (participante nº 36 – decoração/esmaltação)
	Na esmaltação não tem por onde botar uma ventilação adequada porque poeiras e companhia limitada a própria referência vai influenciar nisso, vai cair a poeira em cima e tal, eu falta de ar aqui dentro eu não sinto (participante nº 41 – esmaltação)
	É só o próprio ar, mas é até normal, mas de dia é que deve ser triste, eu trabalhei 01 ano e é bem abafado (participante nº 42 – esmaltação)
Queima	[O ambiente] é abafado, é quente, principalmente no verão que a temperatura externa já é quente, daí perto do forno fica bem quente, aí acho que não tem como fazer para ventilar ali no meio do forno porque pode até prejudicar, onde é abafado, o calor é mais de 40°C, no verão fica pior, porque é mais o calor externo dentro da fábrica. (participante no. 4 - forno).
	Ventilação não tem para nós na verdade. A gente trabalha num serviço exposto ao calor só que ali nem dá para cobrar muito porque é um lugar quente em função do próprio forno. (participante no. 10 - forno / turno B).
	Para nós lá é bom, temos uma porta grande também. (participante no. 12 - forno Peças Especiais / turno C).
	Não foi questionado (participante nº 20 – forno)
	É boa na fábrica, porque ela é bem arejada, bem alta, a não ser na troca de rolo, mas também não dá para ventilar se não vai dar choque térmico no rolo, vai trocar . . . a gente até teve a idéia de colocar ventilador, mas aí quebra o rolo tudo, e é caro (participante nº 25 – forneiro)
	Pouca ventilação (participante nº 35 – forno)
	Boa (participante nº 39 – forno e classificação) (entrevista no caderno)
	Não posso te falar nada porque no forno é proibido ventilação por ordem médica, por causa do ar quente, por causa disso é que fica mais difícil trabalhar com calça e para os outros funcionários não é proibido (participante nº 44 – forno – terceira queima)
	É mais ou menos, não é muito . . . poderia melhorar, porque cada setor tem uma camisa de ar e foi rasgado da classificação, de corte ali no começo aí não colocaram mais, eles fizeram assim tem aqueles canos de ar para resfriar as peças e viraram um ao contrário para o ar que passa ali pegar na gente, só que muitas vezes tem pó dentro, muita sujeira e o vento atrapalha porque joga para fora aquela poeira, aquela sujeira, e as vezes a pessoa está ali classificando e é bem de frente para gente e para respingar um pedacinho de ferrugem nos olhos ou machucar é perigoso, não sei se foi dado idéia porque a gente tem o grupo de melhorias, o GES, para tentar melhorar, não sei se alguém já deu alguma idéia (participante nº 45 – máquina de corte – terceira queima)
Classificação	É normal porque no meio do forno tem que ser calor mesmo (participante nº 46 – forno)
	Tem ventilador, o ventilador ajuda sim. Aqui o calor é terrível no verão, até no verão muita ventilação fica ruim porque joga ar quente e o vento até atrapalha a gente. (participante no. 2 - classificação).
	Não vou dizer que é ótima, porque ali embaixo é um calor danado. Os ventiladores são grandes mas quando é verão mesmo não adianta ligar ventilador. (participante no. 9 - classificação / turno B).
	Não é das melhores. (participante no. 11 - classificação / turno C).
	Agora sim [está boa]. Eles abriram uma porta ali nos fundos que não existia. (participante no. 15 - classificação Peças Especiais / turno C).
	É boa. (participante no. 16 - classificação / turno C).
	Quando dá a gente tem uns ventiladores que coloca. Não incomoda tanto (participante nº 21 – classificação)
	principalmente no verão lá não tem ventilação, porque o nosso setor lá ali é a porta, na porta vem o ar que ventila, em compensação no inverno é mais frio, mas no calor a gente não sofre tanto (participante nº 26 – líder da classificação)
	Adequada (participante nº 30 – classificação, entrevista não gravada)
	Adequada (participante nº 31 – classificação, entrevista não gravada)
Expedição	O início da entrevista do participante nº 34 (classificação) não foi possível ouvir pois a fita estava ruim
	É um problema sério, no verão ali não é fácil, a gente tem um ventilador que no inverno dá para ligar e fica fresquinho, mas no verão não dá para ligar porque o vento bate na peça e aí joga o vento quente e fica pior ainda. P: Sente mal estar? Mal estar e cansado todo mundo fica, aí no verão parece que as máquinas dilatam e incomodam mais, dá mais problema, aumenta 50% o problema da máquina (participante nº 37 – classificação)
	Melhorou bastante, eles abriram as janelas laterais do nosso setor, botaram mais ventilação também, ventilador nas linhas para trabalhar, melhorou bastante (participante nº 43 – classificação)
	Poderia melhorar. (participante no. 5 - operador de máquina empilhadeira).
	Não é boa. (participante no. 8 - conferente de estoque / turno B).
	Não foi questionado (participante nº 22 – operador de empilhadeira, expedição)

	Ventilação a gente não pode nem discutir porque se colocar alguma coisa lá todo verão vai ter vento quente, o que é pior ainda, creio que fica pior (participante nº 27 – conferente, operador de empilhadeira)
	É muito quente (participante nº 28 – operador industrial (folguista), entrevista não gravada)
	Boa (participante nº 38 – expedição – operador de empilhadeira)

CALOR NO AMBIENTE DE TRABALHO	
Modelagem	Tem muito calor, no verão é bravo, é bem calor mesmo. Incomoda, irrita ... no verão o pessoal anda estressado direto, às vezes fica mais irritado devido o calor, cansa mais, fica mais sensível à irritação porque está sempre quente. Eles até dão soro pra gente tomar para evitar desidratação, mas mesmo assim é suado mesmo, o pessoal que trabalha nas prensas é suado (participante no. 1 - modelagem).
	No verão é bastante quente e o cansaço é maior. (participante no. 6 - prensa / turno B).
	Na época de verão é quente, o próprio ambiente da cerâmica é quente. No verão não é fácil, a temperatura é mais de 40°C, eles distribuem soro para a gente não desidratar. Se fosse um serviço que envolvesse muito esforço físico seria pior, mas como é uma coisa que a gente fica só acompanhando a máquina ainda dá pra ir levando. Mas no verão o cansaço é maior. (participante nº 18 – operador de prensa)
	No verão é quente, é bem quente, a gente sua e aí vem pó, suor com pó às vezes agonia um pouco; a poeira e o ruído é o principal problema que nós temos, mas no verão o calor também é terrível, quanto ao cansaço no verão é sempre mais também, o cara não aguenta trabalhar também (participante nº 23 – preparação de massa)
	Muito quente (participante nº 29 – preparação da massa, entrevista não gravada)
	No verão é de doer; quando é muito calor vou dar uma voltinha na porta ou na janela para se restaurar (participante nº 32 – prensa)
	Época de calor ali é muito quente (...)no verão o cara se sente mais cansado, tanto pelo calor que é ruim como durante o dia para dormir, mas para trabalhar no verão a noite é melhor porque de dia aqui meu Deus do céu é para sufocar, deve ser horrível (...) o calor não sei o que poderia fazer (participante nº 40 – prensa)
	É muito calor e o calor incomoda, deixa a gente mais cansada porque se sua mais, acho que aí cansa mais, por exemplo, no inverno é melhor para trabalhar do que no verão, no verão tem que tomar o soro. (participante no. 3 - esmaltação).
Esmaltação	É bem quente. (participante no. 7 - esmaltação / turno B).
	O calor é bastante. Esse calor é que deixa a gente mais cansado, dá mais cansaço na gente. A gente não consegue descansar bem, não consegue dormir bem, porque se a gente não consegue dormir de manhã de tarde mesmo piorou. Porque na hora que refresca um pouquinho a gente já está vindo para a fábrica e aqui na fábrica é abafado porque aqui é quente durante o dia, está aquele abafamento . . . é bastante quente. (participante no. 13 - esmaltação / turno C).
	É excessivo. No verão acordar ao meio dia a gente se sente bem indisposto. (participante no. 14 - esmaltação / turno C).
	Às vezes deixa irritado. Porque a gente trabalha com calor, suor, a pessoa com um certo tempo ela passa a ficar mais irritada. No verão o cansaço é bem maior. (participante no. 17 - esmaltação Peças Especiais / turno C).
	O calor ele não te ajuda no trabalho, incomoda bastante. Eles (empresa) poderiam tentar para ver se melhora esse calor, porque incomoda bastante. No verão a gente toma muita água, aí parece que fica inchado e não tem aquele ânimo para trabalhar, tá sempre pesado, sempre agoniado (participante nº 19 – esmaltação)
	No verão incomoda, mas agora a gente pode trabalhar de bermuda e facilitou bastante . . . cansa mais no verão (participante nº 24 – esmaltação)
	É muito intenso e não tem ventilador (participante nº 33– decoração/esmaltação)
	É mais de 40°C, é muito quente principalmente no verão (participante nº 36 – decoração/esmaltação)
	É muito quente, a gente sente abafado, mas depois que deram essa bermuda para a gente melhorou porque com aquela calça quente era mais difícil (participante nº 41– esmaltação)
	É quente mas não é tanto como a tarde (participante nº 42 – esmaltação)
Queima	O calor não incomoda muito. Só durante o serviço, quando se está trocando ou mexendo, daí sua bastante. E aí se tu fazes o serviço cedo, fica suado o resto do dia, camisa molhada. Eu procuro trazer sempre duas camisas no armário para trocar, se não fica mau cheiro por causa do suor. Não sinto nenhum mal-estar, só cansaço, depois de fazer o serviço muito quente, até o fim do dia fico bem mais cansado e dá dor nas pernas. (participante no. 4 - forno).
	No geral, ao passar do lado do forno não é esse absurdo, ele é intenso na hora que tira um rolo para trocar, que um rolo daquele ali está mais de 1.000 graus, então a hora que tira pode ser inverno que com certeza a pessoa vai suar. (participante no. 10 - forno / turno B).
	No inverno ainda é bom, mas no verão . . . (participante no. 12 - forno Peças Especiais / turno C).
	A gente sente mais é no verão porque é um calor bem excessivo, hoje tá melhor porque é forno à rolo que é mais aberto, então a caloria é bem menor, hoje é bem mais fácil porque tu vai lá só puxa a tela (computador) e já vê a temperatura que tá. No verão é mais cansativo, tem que tomar o sorinho que eles dão . . . a temperatura fica em torno de 40-45°C (participante nº 20 – forno)
	Calor (é uma das condições mais prejudiciais)(participante nº 25 – forno)
	Calor é intenso (participante nº 35 – forno)
	Vai existir, + ou – 40 graus, deixa irritado, causa desconforto (participante nº 39 – forno e classificação) (entrevista no caderno)

	Bastante, a temperatura deve ser mais de 40° C, a noite não é tão quente mas a tarde mesmo, esse calor irrita bastante (participante nº 44 – forno – terceira queima)
	Tem bastante, a noite é até meio fresquinho mas o pessoal da tarde é que sofre mais, o calor irrita porque eu costumo suar bastante, aí o vento já é um vento quente, a gente não fica muito à vontade com o calor (participante nº 45 – máquina de corte – terceira queima)
	A hora que o forno está bom a gente faz uma verificação nos fornos e fica fora do “calorão”, então isso é normal porque no meio do forno tem que ser calor mesmo; é muito quente mas dependendo se dá muito problema no forno se não a gente não precisa pegar tanto calor, só se dá algum problema mesmo, um caimento que daí tem que tirar de dentro; calor não incomoda, só um pouquinho porque eu uso o óculos e sua, então atrapalha um pouquinho (participante nº 46 – forno)
Classificação	Isso incomoda, irrita, mas fazer o quê, né? Não é só para a gente é para todo mundo. (participante no. 2 - classificação).
	É muito quente, mais quente aqui dentro que na rua, é horrível. Eu fico péssima, fico tonta, dá mal estar. (participante no. 9 - classificação / turno B).
	É excessivo. (participante no. 11 - classificação / turno C).
	É quente. (participante no. 15 - classificação Peças Especiais / turno C).
	No verão me sinto mais cansado, muitas vezes irritado, deixa a pessoa irritada. No começo assim quando peguei aqui no verão aquilo ali me deixava irritado, aquele calor, aquela coisa ali eu ficava quase louco, não sabia o que fazia. Mas já hoje não, a noite é bem mais “fresquinho” também. (participante no. 16 - classificação / turno C).
	Calor não incomoda tanto (participante nº 21 – classificação)
	Não foi questionado (participante nº 26 – classificação)
	excessivo, o calor de 120° das pecas causam lacrimejamento dos olhos e transpiração da face (participante nº 30 – classificação, entrevista não gravada)
	Excessivo, o calor de 120° das pecas causam lacrimejamento dos olhos e transpiração da face (participante nº 31 – classificação, entrevista não gravada)
	A classificação é um dos locais mais frescos da fábrica, não tem tanto problema de calor (participante nº 34 – classificação)
	No verão ali não é fácil (participante nº 37 – classificação)
	No verão é bastante quente, mas com a ventilação melhorou, dá para trabalhar e a noite já é mais fresquinho, eu trabalhei 07 anos no turno B e era bravo para trabalhar, era quente demais (participante nº 43 – classificação)
Expedição	No verão é quente. Fico incomodado, irritado, mais cansado e com menos disposição. (participante no. 5 - operador de máquina empilhadeira).
	No verão é bem quente, o cansaço aumenta, dá mais preguiça. (participante no. 8 - conferente de estoque / turno B).
	Até que aqui na empresa não me incomoda muito não, principalmente aqui no meu setor, que eu trabalho num setor separado dos fornos, dessa parte mais quente da fábrica (participante nº 22 – operador de empilhadeira, expedição)
	Época de verão aí é calor, o calor pra mim não incomoda, incomoda o calor se eu estou assim em lugar fechado, mas aqui não (participante nº 27 – conferente, operador de empilhadeira)
	Muito quente (participante nº 28 – operador industrial (folguista), entrevista não gravada)
	Em alguns pontos é bastante quente mas o calor não atrapalha (participante nº 38 – expedição – operador de empilhadeira)

Ruídos e TREPIDAÇÃO	
Modelagem	Eu acho assim que as prensas e a massa são os setores que mais tem barulho. As prensas de uns tempos para cá até melhoraram. Eles compraram prensas novas, com menos ruído, mas ainda assim tem bastante ruído. Se andar sem protetor a diferença é grande. O barulho irrita, assim com o protetor até depois de acostumar ele alivia bastante, mas sem o protetor fica difícil. Tem um zumbido assim, fica, às vezes até para dormir atrapalha, mas com o tempo a gente vai acostumando e esquece, mas tem aquele zunido. Trepidação até que não tem... pelo menos pra mim. Eu acho que o ruído incomoda mais. (participante no. 1 - modelagem).
	A gente usa protetor, então o barulho diminuiu bastante com o protetor. [Quando sai da fábrica] sempre tem a impressão que tem barulho, depois vai acalmando. [Em casa] se tem som alto eu já reclamo, parece que irrita não se é devido o mesmo barulho daqui. (participante no. 6 - prensa / turno B).
	O barulho acho que é um dos motivos que a gente chega em casa meio cansado, meio desanimado, mais é por causa do barulho. A gente acorda cedo, 4 horas, vem até calmo para trabalhar, o fato de a gente acordar bem cedo e trabalhar até as 13 horas assim naquele barulho, mesmo usando abafador de ouvido que ajuda muito, o barulho incomoda. Deixa agente meio nervoso, chega em casa às vezes escutar um rádio não anima muito. A gente chega em casa e quer silêncio, às vezes até conversar não, procura mais ficar quieto. O barulho acompanha a gente depois que sai da empresa, a gente leva junto com a gente aquele mal-estar, a gente fica assim meio estressado... (participante nº 18 – operador de prensa)
	Não sinto que o barulho continua depois que saio da empresa (participante nº 23 – preparação de massa)
Mód	Intenso, mesmo com o protetor, podem trazer perda auditiva a longo prazo (participante nº 29 – preparação da massa, entrevista não gravada)

	O barulho é enorme, mesmo usando o protetor ainda escuto o barulho, principalmente na prensa é mais barulhento; sinto zunido no ouvido quando vou dormir; sem o protetor não consigo trabalhar, o protetor ameniza um pouco (participante nº 32 – prensa)
	O participante nº 40 (prensa) não foi questionado
Esmaltação	Eu, particularmente, não me incomodo com o barulho, porque a gente usa protetor. Se tirar o protetor, porém, estranha bastante. O barulho não acompanha depois que sai da fábrica. A trepidação não incomoda, mas não sei se é porque a gente já se acostumou. (participante no. 3 - esmaltação).
	O barulho é constante, mesmo com o abafador. Às vezes irrita e quando saio da fábrica o barulho continua. Quando volto de férias estranho porque fico um tempo sem ouvir e em casa rádio e televisão tem que ser baixinho. (participante no. 7 - esmaltação / turno B).
	O barulho está me dando problema de ouvido, já estou sentindo. Tenho uma perda de audição por causa do barulho e eu não tinha nada, então isso aí já está aparecendo. Às vezes o cara chega a variar em casa, está dormindo e parece que está na fábrica. Não gosto de som alto, tem vizinho que coloca lá mas eu já me acordo na hora, aquilo ali já não me serviu mais, eu não gosto de barulho. (participante no. 13 - esmaltação / turno C).
	O barulho é meio complicado. Trabalhar no dia a dia não é tanto mas quando volta de férias sinto diferença. Quando sai da fábrica parece que o barulho fica na cabeça. (participante no. 14 - esmaltação / turno C).
	O barulho incomoda mas não é tanto. (participante no. 17 - esmaltação Peças Especiais / turno C).
	Bastante, insuportável, incomoda e irrita. Muitas vezes o barulho fica incomodando mesmo depois que saiu da empresa, muitas vezes o cara chega em casa bem irritado do serviço, aí as crianças começam a brincar, alguma coisa, e aquilo começa a te irritar também, muitas vezes incomoda e aí tu vai agüentado até onde dá, tem uma hora que tu não agüenta mais e aí tem que pedir para eles ficarem em silêncio . . . até ouvir televisão fica ruim . . . (participante nº 19 – esmaltação)
	O que incomoda é o ruído, mesmo com o protetor tem bastante barulho. O dia que tu mais trabalha, que tu mais te incomoda é o dia que tu vai com ele (ruído) na cabeça, tu deita e tá com aquele barulho ainda . . . depois de assistir uma televisão já melhora, não atrapalha para dormir não (participante nº 24 – esmaltação)
	Chego em casa e não quero barulho, qualquer barulho incomoda, nem sei há quanto tempo não ligo um rádio, o barulho fica na cabeça (participante nº 33 – decoração/esmaltação)
	tem bastante, uso protetor direto, não irrita e o barulho não fica na cabeça (participante nº 36 – decoração/esmaltação)
Queima	É, barulho é bastante, a gente sente aquele zunido mas já está acostumado, não tira o protetor mas quando tira um pouquinho já sente o barulho. (...) quando sai da empresa fica uma zoadinha, vai indo, vai indo e some (participante nº 41 – esmaltação)
	Diminui bastante, eles andaram modificando alguma coisa, mas tem ainda; não sinto o barulho depois que saio da fábrica porque uso o protetor mas se não usar a gente sente (participante nº 42 – esmaltação)
	O barulho incomoda, tem dia que dá dor de cabeça, mesmo com o protetor é um barulho excessivo constante. [Quanto aos ruídos] isso não incomoda, o barulho que é o principal. O barulho me incomoda fora do trabalho. Acho que é devido ao barulho aqui de dentro. Em casa, se acontece um barulho já incomoda mais rápido. Devido ao barulho daqui, já se quer mais silêncio. (participante no. 4 - forno).

Queima	O barulho é que estressa, o barulho está direto ligado, tem sempre essa “zoada”, você fica as oito horas ali e parece que quase não está mais ouvindo, mas ele está ali . . . ele é nocivo, pode ter certeza que é, ele irrita. Depois que acostumei a usar o protetor não posso mais ouvir ruído muito alto, parece que tem um nível que prejudica o ouvido, aí irrita. Antes não, antes parecia que eu podia ir em qualquer lugar, hoje se eu estou num lugar que tem muito barulho eu tenho que me retirar. A bagunça dos filhos também incomoda bastante, as vezes a gente gosta que é criança, mas tem horas que deveria dar mais tolerância para eles por ser criança. Mas se a gente está um pouco estressado já cobra mais “vamos parar com o barulho” e criança é normal fazer barulho. (participante no. 10 - forno / turno B).
	O barulho no nosso setor é médio, não é tanto. (participante no. 12 - forno Peças Especiais / turno C).
	Barulho sempre tem, hoje já tá bem melhor . . . hoje já coloca o protetor de ouvido e já abafa, já não sente mais nada. A gente sai da fábrica, um pouco a gente sente, que aquele barulho continua na cabeça da gente, mas do caminho da fábrica até em casa vai passando, chego em casa e já passou (participante nº 20 – forneiro)
	Tem bastante, a gente usa o protetor mas é muito barulho, alarme, quebra, muito barulho. O barulho incomoda, mesmo quando sai da fábrica parece que ele vai junto, o cara sai daqui de dentro fica dois dias fora e quando volta é aquele barulho de novo desde quando peguei aqui sempre foi barulhenta essa fábrica . . . às vezes eu reclamo do barulho da televisão, quando tem um barulho a mais já incomoda (participante nº 25 – forneiro)
	Intenso, em casa ainda fico sentido por mais 1 hora, 1 hora e meia incomodando, em casa o barulho irrita (participante nº 35 – forno)
	Não (participante nº 39 – forno e classificação) (entrevista no caderno)
	Tem bastante mas com o protetor auricular que a gente usa, que é obrigatório, a gente acostumou, não irrita, tu conversa e já entende por sinais várias coisas; quando sai da fábrica o barulho continua, fecha o olho e está aquele barulho ainda, depois de um tempo a gente conversa e já começa a deixar um pouco de lado aqui, conversa com a mulher aí vai melhorando (participante nº 44 – forno – terceira queima)

	<p>Incomoda; quando saio da fábrica o barulho fica por uns 5, 10 minutos mesmo com o protetor, muitas vezes até o protetor dá agonia porque fica aquele negócio no ouvido, aquele que é descartável coça, aquele que é como uma concha soa muito o ouvido, muitas vezes tem que estar tirando para limpar, o barulho parece que dobra dentro do ouvido, deixa a gente mais nervoso (participante nº 45 – máquina de corte – terceira queima)</p> <p>A gente já acostumou (entrevistado não tirou o protetor durante a entrevista), tem vezes que saio da fábrica e nem tiro o protetor só vou lembrar de tirar no carro, já acostumei a usar e as vezes até esqueço de tirar. (...) eu notei uma pequena perda no ouvido e ainda tem um pouquinho, aí parece que ia embora e levava o barulho da fábrica junto; não incomoda muito porque é fraquinho mas no geral é continuado (...)Tenho já um pouquinho de perda auditiva e acho que continuando a trabalhar no barulho a gente pode perder mais, isso me preocupa perder mais um pouco (participante nº 46 – forno)</p>
Classificação	<p>Bastante barulho, isso irrita a gente. Se não fosse o protetor não dava para agüentar; mas é só na fábrica. Em casa, até que a gente coloca [o volume] a televisão mais baixinho um pouco, só se for um som muito alto aí irrita. Da trepidação sinto pouquinho coisa, não incomoda. (participante no. 2 - classificação)</p> <p>Barulho tem, mesmo usando o protetor tu escuta. Abafa bastante, mas o barulho eu não sei como tem gente que entra na fábrica sem [protetor], eu só tiro mesmo quando estou lá para bater o cartão para sair porque o barulho é insuportável. (participante no. 9 - classificação / turno B).</p> <p>Tem bastante, não incomoda porque a gente sempre usa o protetor. Quando vou deitar para dormir fica aquele barulho, não incomoda porque vai indo que a pessoa acostuma com aquele barulho. (participante no. 11 - classificação / turno C).</p> <p>A gente sofre muito com o barulho não. (participante no. 15 - classificação Peças Especiais / turno C).</p> <p>No começo eu não imaginava que poderia prejudicar a gente, trabalhava assim [sem protetor]. A partir do momento que eles disseram que era obrigatório hoje ninguém mais fica sem usar. Eu já não consigo mais trabalhar dentro da empresa. Se eu chegar a esquecer tenho que ir atrás de outro senão não consigo trabalhar. (participante no. 16 - classificação / turno C).</p> <p>É normal, mas nós temos o abafador, é obrigado, não incomoda porque o abafador dá uma boa diminuída. Incomodava muito eram as sirenes, mas já foi diminuído bastante, principalmente lá no setor de classificação, quando pisca eles já sabem, eles cortaram o barulho da sirene, aí melhorou bastante (participante nº 21 – classificação)</p> <p>Tem bastante, incomoda, às vezes nem todo dia a pessoas tá 100% para trabalhar, às vezes chega com algum problema ou cansaço, ou às vezes discuti com alguém, claro que não tem que misturar as coisas mas aquele barulho assim, contínuo assim, às vezes se desconcentra do serviço, eu falo por mim porque eu passo por ali, é muito alarme, o alarme é que às vezes quando tu tá fazendo um serviço que exige concentração daqui a pouco vem barulho, aí tu já leva aquele choque, e aí já fica um pouco irritado. (...) Às vezes o barulho acompanha depois que sai da fábrica, raramente, o cara tá em casa escuta um barulho e pensa que é aqui da fábrica na cabeça assim (...) quando chego em casa o cara sai daqui com um negócio na cabeça, um barulho assim, eu acostumei assim volume de som sempre baixo, som da televisão também, não gosto de escutar som alto, o barulho me incomoda (participante nº 26 – líder da classificação)</p> <p>Intenso, mesmo com o protetor, podem trazer perda auditiva a longo prazo (participante nº 30 – classificação, entrevista não gravada)</p>
Classificação	<p>Intenso, mesmo com o protetor, podem trazer perda auditiva a longo prazo (participante nº 31 – classificação, entrevista não gravada)</p> <p>Não é tão intenso, tanto que o uso do protetor é opcional (participante nº 34 – classificação)</p> <p>A gente está em casa e está escutando o barulho ainda mas não atrapalha na hora de dormir porque acho que já me acostumei, com o protetor já não sinto muito (participante nº 37 – classificação)</p> <p>Não me incomoda porque eu uso protetor, mas se eu estiver sem não consigo trabalhar, já me acostumei; quando saio o barulho não fica na cabeça, o barulho não incomoda mais, incomodou quando eu comecei a trabalhar que a gente não era acostumado, mas no decorrer do tempo vai acostumando (participante nº 43 – classificação)</p>
Expedição	<p>Só o barulho da empilhadeira, [o barulho] no final da fábrica e do pavilhão. (participante no. 5 - operador de máquina empilhadeira).</p> <p>Tem bastante, não incomoda, a gente usa o protetor, a gente já acostumou. (participante no. 8 - conferente de estoque / turno B).</p> <p>É um setor separado, uso o protetor de ouvido, mas a gente não ouve esse barulho que tem na fábrica, barulho só da empilhadeira, do caminhão (participante nº 22 – operador de empilhadeira, expedição)</p> <p>Tem bastante barulho, mas já teve mais, mas também não incomoda, eu faço exame de audição aí e tá tudo bem, e o protetor ajuda bastante (participante nº 27 – conferente, operador de empilhadeira)</p> <p>Intenso, mesmo com o protetor, podem trazer perda auditiva a longo prazo (participante nº 28 – operador industrial (folguista), entrevista não gravada)</p> <p>É bastante, mesmo com protetor é muito grande o barulho, tem dia que saio da empresa e o barulho continua na cabeça, eu acredito que com o tempo esse barulho pode me prejudicar ... tem dia que o barulho irrita (participante nº 38 – expedição – operador de empilhadeira)</p>

POEIRA	
Modelagem	Tem bastante poeira. Hoje já foi aliviado, faz uns dois anos que eles colocaram um filtro novo, mais moderno, para tirar mais o pó. Mas ainda assim tem bastante poeira: se colocar um cara na limpeza às 5 da manhã para ele varrer, na hora que ele for embora está tudo igual de novo. Tem vezes que, por exemplo, se alguém passar e bater nas canalizações que ficam em cima, pode sair de baixo porque é pó acumulado por tudo (participante no. 1 - modelagem).
	No setor de prensa tem bastante pó. Quando tem pó demais a gente até desliga a máquina e sai até acalmar um pouco. A gente sempre fica com aquele pensar, que a gente não sabe, principalmente eu que faz bastante tempo então a gente não sabe se vem a causar algum problema [de saúde] mais tarde ou não, mas se tiver que acontecer, acontece. A poeira incomoda. (participante no. 6 - prensa / turno B).
	É um lugar onde há muito pó. O próprio trabalho na máquina gera pó. Bem para a saúde não faz, né? É muito pó. . . de vez em quando a gente tem que até se retirar do local assim para respirar um pouco. Já teve curso aqui na empresa de como respirar em função do pó, mas nessas horas é complicado porque tem que estar ali trabalhando naquele ritmo, a própria cerâmica envolve pó, é difícil eliminar esse tipo de problema. A solução é colocar captadores de pó, mas mesmo assim continua. . . (participante nº 18 – operador de prensa)
	A poeira incomoda para trabalhar, mas quanto à prejuízos pra saúde por enquanto não, não sinto nada. (...) A empresa poderia providenciar captadores de pó que não tem para melhorar a poeira, o que é essencial, tem material que é moído e quando o cara tá passando aí às vezes chega a branquear. Até tem um projeto para fazer (captação de pó), no ano passado, mas isso aí parece que não vai sair mais, parece que a coisa tá meio ruim eles comentaram, a gente cobra, cobra bastante mas . . . eles colocaram água para umedecer, mas mesmo assim não adiantou (participante nº 23 – preparação de massa)
	Intensa, preocupa o risco que pode trazer para a saúde (participante nº 29– preparação da massa, entrevista não gravada)
	Primeiro tem que acabar com a poeira para depois melhorar a ventilação. A poeira ainda é pior,. Tem protetor para poeira mas é uma coisa que incomoda, sufoca, aperta muito. (...) vontade de vomitar, gripe, ultimamente tem notado falta de ar, as vezes estou em casa quero respirar e não dá. O médico da empresa disse que é normal e perguntou se não é porque eu almoço rápido, mas eu não almoço rápido. Trabalho há 13 anos e estou notando falta de ar há mais ou menos 01 ano (participante nº 32 – prensa)
	É muita poeira, tem pó ali que . . . olha eu cheguei agora, se eu trabalhar ali até meia noite, 01 hora pode bater nas minhas costas que o pó levanta, vai estar cheio de pó, pode varrer o chão que ele está limpinho mas daí 1 hora pode passar a mão que fica assim cheia de pó . . . o cara não enxerga mas se colocar um papel branco ali tu já vê. Isso irrita, mais é no verão, o cara começa a suar, é pó e tudo fica incomodado, tem 03 secadores grandes ali também aí tudo ajuda (...) Acho que deveria ter mais captação de pó, captação de pó tem mas deveriam inventar outro meio para ter menos pó (participante nº 40 – prensa)
Esmaltação	Tem bastante poeira e geralmente a gente sai com o cabelo durinho. Incomoda para respirar, às vezes, principalmente o nariz que enche bastante de pó. Mas não tem problemas de respiração e nem soube sobre algum colega com problemas de respiração. (participante no. 3 - esmaltação).
	Muita poeira, tenho uma alergia na perna e começa a coçar de tanta poeira. (participante no. 7 - esmaltação / turno B).
	Poeira tem bastante. Incomoda bastante e eu acho que bem mais tarde vai fazer mal para a gente. Isso assusta a gente porque é um pó e o pó chega a fechar igual serração, fica difícil para respirar e aí tem que sair. (participante no. 13 - esmaltação / turno C).
	É bastante. Saúde assim não incomoda, pode ser que no futuro . . . porque a poeira a gente quase não vê, só vê quando está em cima. (participante no. 14 - esmaltação / turno C).
	Tem poeira. O que mais me incomoda é a poeira por causa da rinite. [Medo] Tenho medo por causa do problema que eu tenho. Então eu fico preocupado porque se eu trabalho um dia que existe muita poeira eu chego em casa e sou obrigado a tomar remédio para poder voltar a respirar normal. (participante no. 17 - esmaltação Peças Especiais / turno C).
	Tem bastante poeira e incomoda, muitas vezes pega no serviço e sai sujo daqui, sai mais com poeira que . . . nunca sai como entrou, sempre sai bem sujo. Tem horas que incomoda também para respirar (nunca teve nenhum problema respiratório (participante nº 19 – esmaltação)
	No meu setor não, porque é um setor que não pode ter poeira mesmo, na esmaltação contamina, o que mais incomoda é o barulho (participante nº 24 – líder de esmaltação)
	No final da entrevista do participante nº 33 (decoração/esmaltação) o som ficou ruim
	Também tem bastante, incomoda bom seria se não tivesse. Nunca senti nada, mas que tem poeira tem, poderia ser melhorado. O barulho o protetor ajuda mas a poeira não tem nada, deve ter alguma coisa que possa melhorar, eliminar um pouco eu acho (participante nº 36 – decoração/esmaltação)

Esmaltação	Tem bastante, inclusive nós estamos trabalhando com uma referência aí, essa aí tem muita poeira. (...) Se fica por aí incomoda, eu acredito que com o passar do tempo eles vão melhorar porque agora que colocaram essa referência em linha então tem muita vibração em cima do esmalte e o processo de sugamento daquela ali fica mais concentrado no meio da esmaltação, então quem trabalha do lado, na linha 3, sente mais porque quem trabalha na linha 1 não sente tanto que fica mais longe. (...) A poeira preocupa porque eu trabalhei 12 anos na mineração e a gente ouvia muito falar em pneumoconiose, muitos colegas tinham esse problema, mas só que o erro é da gente porque eles dão protetor e a gente não usa, eu não uso porque eu me sinto abafado com aquilo ali, mas os culpados somos nós que não usamos (participante nº 41 – esmaltação)
	Tem bastante, agora melhorou que eles fizeram um negócio numa escova que tem ali que fazia bastante barulho por causa do ar, é bastante pressão por causa do ar, e fazia bastante poeira, então agora melhorou o barulho e a poeira. (...) Acho que não tem muito o mais o que fazer, isso é quase como se fosse normal (participante nº 42 – esmaltação)
Queima	A poeira incomoda bastante porque pega na roupa, daí ainda mais que eu vou de ônibus para Criciúma, e não é ônibus da firma, é ônibus de linha, daí incomoda um pouco. Eu acho que essa minha alergia deve ser da poeira, para respirar não incomoda quando está trabalhando. (participante no. 4 - forno).
	Tem bastante, eu acho que a poeira não incomoda. Só que a gente vê que tem bastante. (participante no. 10 - forno / turno B).
	Antes não tinha porque não tinha prensa Mas agora foi colocada uma e está sendo colocada outra e aquela lá está fazendo bastante pó. Na parte do forno e ali não chega tanto pó mas o pessoal que trabalha ali na esmaltação incomoda bastante. Sinto medo. (participante no. 12 - forno Peças Especiais / turno C).
	Na nossa parte aqui tem pouca, mas na parte de trás sempre parece que tem mais, não incomoda (participante nº 20 – forno)
	A gente tem programa de 5'S para limpar os equipamentos, tem pessoas que varrem o piso, já foi bem pior, mas ainda tem . . . o barulho é que incomoda mais, a poeira incomoda mas não é tanto como o barulho (participante nº 25 – forno)
	Tem pouca, não incomoda (participante nº 35 – forno)
	O que mais irrita é a poeira, começa a espirrar, alergia que percebi na empresa (participante nº 39 – forno e classificação) (entrevista no caderno)
	Bastante, incomoda bastante por causa da vitrose, cai no chão e tem que varrer, enche teu corpo e te dá uma alergia, na maioria das vezes peço para sair para tomar banho e volto senão não dá para agüentar. (participante nº 44 – forno – terceira queima)
	Até que não, na minha opinião onde eu trabalho não tem muito pó não, não incomoda (participante nº 45 – maquina de corte – terceira queima)
	Tem bastante, incomoda só quando precisa mexer, fazer limpeza alguma coisa, com ar comprimido, mas se não mexer com ela não é tanto (participante nº 46 – forno)

Classificação	Tem bastante sim, incomoda só quando eles varrem, mas eles dão uma molhadinha e não fica aquela poeira girando sempre. (participante no. 2 - classificação).
	Esse é o mal. Eu devo ter alergia, alguma coisa com a poeira porque ela incomoda, coça, eu fui até no dermatologista, eu tomo banho só com um sabonete especial. O médico disse que não é alergia a nada mas se eu começo a coçar aqui daqui a pouco estou coçando lá embaixo no pé. Eu acho que também é um pouco da poeira, de vez em quando eu estou me coçando, a poeira incomoda bastante. (participante no. 9 - classificação / turno B).
	Isso tem bastante e incomoda. Principalmente quando estão varrendo o chão que aí levanta aquela poeira, arde a garganta. Medo a gente tem, né? mas fazer o que? (participante no. 11 - classificação / turno C).
	Na classificação temos pouca poeira. Isso não incomoda. (participante no. 15 - classificação Peças Especiais / turno C).
	O problema da poeira não é fácil, poeira tem bastante. (participante no. 16 - classificação / turno C).
	Também ali pra nós é normal, mas com o trabalho de 5'S é molhado direto, melhorou . . . não incomoda (participante nº 21 – classificação)
	Não, no início que tinha biqueima aqui, muito manual, prensa, mas agora aqui a poeira que tem lá é da empilhadeira, dos caminhões da rua e do chão, mas o restante não (participante nº 26 – classificação)
	Tem bastante, causa medo porque deve conter elementos químicos (participante nº 30 – classificação, entrevista não gravada)
	Intensa (participante nº 31 – classificação, entrevista não gravada)
	A gente não sente, mas poeira tem, podemos sentir os efeitos com o tempo. Não tenho problema de saúde (participante nº 34 – classificação)
	No nosso setor não tem tanto, mais é quando o faxineiro passa varrendo mas ele molha primeiro, só quando vem aqui atrás limpar um silo aí a gente coloca uma máscara (participante nº 37 – classificação)

	Tem bastante, principalmente quando as pessoas fazem a limpeza nas máquinas, sai bastante poeira, ou mesmo quando tem a quebra na caçamba levanta muita poeira também, incomoda um pouco. (...) quanto aos riscos para a saúde preocupa, não agora que a gente é até meio novo, mas depois ao longo do tempo vai prejudicar (participante nº 43 – classificação)
Expedição	Tem bastante, mesmo com todas as ações [da empresa] continua intensa, futuramente vai trazer problemas [para a saúde]. (participante no. 5 - operador de máquina empilhadeira).
	A poeira às vezes incomoda , tem bastante em todos os setores. (participante no. 8 - conferente de estoque / turno B).
	Tem pouca, não incomoda (participante nº 22 – operador de empilhadeira, expedição)
	Poeira isso aí eu não tenho alergia, por enquanto não me incomoda não (participante nº 27 – conferente, operador de empilhadeira)
	Intensa, em determinados momentos é necessário sair do local pois há dificuldade para respirar. (participante nº 28 – operador industrial (folguista), entrevista não gravada)
	Bastante, por enquanto não senti nenhum efeito, não uso máscara (participante nº 38 – expedição – operador de empilhadeira)

USO DO ESPAÇO	
Modelagem	Onde eu trabalho agora até que está mais tranquilo. Nas prensas não tem um espaço para trabalhar. O cara diz que está trabalhando em acordo: tem horas que está carregando a prensa e vai desligar o painel; se tiver um carro muito perto ele não pode ir de frente, tem que passar de lado porque não tem espaço (participante no. 1 - modelagem).
	É bom. (participante no. 6 - prensa / turno B).
	É bom, tranquilo. (participante nº 18 – operador de prensa)
	É bom (participante nº 23 – preparação de massa)
	Não foi questionado (participante nº 29 – preparação da massa, entrevista não gravada)
	O participante nº 32 (prensa) não foi questionado
	O participante nº 40 (prensa) não foi questionado
Esmaltação	Eu acho que ali é bom, não incomoda. (participante no. 3 - esmaltação).
	É bom. (participante no. 7 - esmaltação / turno B).
	É bom. (participante no. 13 - esmaltação / turno C).
	É bom. (participante no. 14 - esmaltação / turno C).
	É bom. (participante no. 17 - esmaltação Peças Especiais / turno C).
	É bom (participante nº 19 – esmaltação)
	É bom, dá pra se movimentar com facilidade (participante nº 24 – esmaltação)
	No final da entrevista do participante nº 33 (decoração/esmaltação) o som ficou ruim

Esmaltação	É bom (participante nº 36 – decoração/esmaltação)
	É bom (participante nº 41 – esmaltação)
	É bom (participante nº 42 – esmaltação)
Queima	É bom. O espaço entre um forno e outro é suficiente. (participante no. 4 - forno).
	Principalmente na parte dos fornos não tem um espaço adequado. Os fornos são muito próximos um do outro, se fosse mais separado nem seria tão quente. Quando tira um rolo já está quase no outro forno e tem que cuidar para não estar se aproximando do outro forno. (participante no. 10 - forno / turno B).
	É bom. (participante no. 12 - forno Peças Especiais / turno C).
	É tranquilo, é bem aberto (participante nº 20 – forno)
	É bom (participante nº 25 – forno)
	É bom (participante nº 35 – forno)
	Bom (participante nº 39 – forno e classificação) (entrevista no caderno)
	O participante nº 44 (forno – terceira queima) não foi questionado
	Acho um pouco apertado onde trabalho, pelo menos ali onde alimenta as máquinas que é próximo da parede e quando uma pessoa quer passar com o carro para cortar com a outra máquina tem que ficar esperando passar, é bem pouco espaço (participante nº 45 – máquina de corte – terceira queima)
	O participante nº 46 (forno) não foi questionado
Classificação	Ali está bom. (participante no. 2 - classificação).
	É bom. (participante no. 9 - classificação / turno B).
	É bom. (participante no. 11 - classificação / turno C).
	Agora está bom. (participante no. 15 - classificação Peças Especiais / turno C).
	É bom. (participante no. 16 - classificação / turno C).
	É bom (participante nº 21 – classificação)

	O setor mais privilegiado é a classificação, é um lugar livre, tem espaço para dominar, para organizar o setor, e isso é bom porque trabalhar num lugar apertado assim tu não te sente bem, não dá para locomoção no serviço, tu te sente preso, agoniado (participante nº 26 – classificação)
	Não foi questionado (participante nº 30 – classificação, entrevista não gravada)
	Não foi questionado (participante nº 31 – classificação, entrevista não gravada)
	É bom (participante nº 34 – classificação)
	Quando o operador de empilhadeira acumula muito material fica apertado, agoniado, depende o dia (participante nº 37 – classificação)
	Agora melhorou mais que eles andaram mexendo ali, está melhor (participante nº 43 – classificação)
Expedição	É apertado, em função do volume grande de estoque e pela própria estrutura da fábrica. O espaço em si é pequeno e prejudica o andamento do trabalho, é o fator que mais prejudica o rendimento. (participante no. 5 - operador de máquina empilhadeira).
	É apertado, falta espaço, tem espaço para 500.000 metros quadrados de estoque e estamos com 1.100.000 metros quadrados, então está bem apertado, dificulta o trabalho. (participante no. 8 - conferente de estoque / turno B).
	A minha área é boa de trabalhar (participante nº 22 – operador de empilhadeira, expedição)
	Já esteve melhor, mas tá meio apertado porque o crescimento do estoque subiu, então tá meio apertado, mas expedição é assim depois tem época que o estoque baixa bem, aí fica espaçoso, só que agora tá cheio, tá com setecentos e pouco mil metros, então . . . (participante nº 27 – conferente, operador de empilhadeira)
	Não foi questionado (participante nº 28 – operador industrial (folguista), entrevista não gravada)
	Alguns pontos é bem apertado, mais na frente, se tivesse mais espaço era melhor, se trabalharia bem mais rápido (participante nº 38 – expedição – operador de empilhadeira)

SUBSTÂNCIAS QUÍMICAS	
Modelagem	Quem faz o controle é o rapaz que trabalha comigo, então ele mexe. Eu evito, já foi várias vezes pedido para ir lá e aprender, para quando faltasse fazer. Às vezes dou uma desculpa para não mexer naquilo lá, eu não gosto de mexer com aquilo. Eu acho, pelo que falaram, que o mercúrio provoca câncer e problemas na pele, coisa assim. Até acompanhei reportagens do Fantástico, do Globo Repórter, sempre falavam sobre o uso em garimpos, então já evitava mexer naquilo ali. Os seguranças conversam com quem mexe com aquilo ali, eles fazem exames periódicos, é incentivado para que use luvas, no caso se derramar tem a salinha de controle lá embaixo. Se derramar ali, isola a sala, bota enxofre.

Modelagem	Quem faz o controle é o rapaz que trabalha comigo, então ele mexe. Eu evito, já foi várias vezes pedido para ir lá e aprender, para quando faltasse fazer. Às vezes dou uma desculpa para não mexer naquilo lá, eu não gosto de mexer com aquilo. Eu acho, pelo que falaram, que o mercúrio provoca câncer e problemas na pele, coisa assim. Até acompanhei reportagens do Fantástico, do Globo Repórter, sempre falavam sobre o uso em garimpos, então já evitava mexer naquilo ali. Os seguranças conversam com quem mexe com aquilo ali, eles fazem exames periódicos, é incentivado para que use luvas, no caso se derramar tem a salinha de controle lá embaixo. Se derramar ali, isola a sala, bota enxofre.
	A única coisa que nós trabalhamos ali é o óleo, não sei se o óleo é considerado químico, acho que não. (participante no. 6 - prensa / turno B).
	Tenho contato com mercúrio, que traz riscos ... e bastante. Eu não gosto de trabalhar com isso, a gente não tem um conhecimento mas sabe que é prejudicial a saúde, mas o que ele realmente provoca é comentários de um e de outro, uns dizem que provoca isso, outros dizem que provoca aquilo . . . Dizem que é cancerígeno, outros dizem, não sei se é certo isso, que causa impotência. É tudo comentários, mas se é certo mesmo eu não sei . . . Isso assusta muito. A gente não tem conhecimento se ele é radioativo, a gente olha assim e ele é um líquido que não molha, daqui ele sai uma bolinha que se divide em vários pedacinhos, se espalha mas é normal, ele não deixa rastro nem nada, não molha. Quem olha assim diz que ele não faz nada. . . Tem equipamento de proteção, aspiração do ar, que fica sugando o ar enquanto a gente trabalha com ele, mas a gente trabalha com esse mercúrio em torno de 20 minutos por turno. Não é o turno todo, mas há contato todos os dias, e às vezes quando dá problema o contato é de 30 minutos. A empresa faz um exame de urina a cada seis meses para as pessoas que trabalham com mercúrio para ver se está contaminado ou não, até hoje a gente conversa com a enfermagem e elas dizem que nunca teve problema, tomara que continue assim. . . (participante nº 18 – operador de prensa)
	Tenho contato com dois produtos: silicato de sódio, ligante 121 C e tem outro que mais irrita o pessoal que chega a fazer queimadura e ferida que é o defeculante; o uso é freqüente (...) A gente tem informação quanto ao manuseio e a proteção, eles tem reunião com a gente, usar a luva e tal mas no fim mesmo assim chega a passar, é um problema da empresa com o fornecedor porque a gente já falou várias vezes sobre ela (a luva). E isso tem riscos para a saúde, já aconteceu do silicato saltar no olho do rapaz e ficar dias em casa. Medo não dá, quer dizer, a gente se acostuma, quando a gente chega novo pra trabalhar sente medo, mas depois vais se acostumando, já bota a mão . . . (participante nº 23 – preparação de massa)
	Tem silicato, ligante e defeculante, mas não causam medo, a gente se acostuma (participante nº 29 – preparação da massa, entrevista não gravada)

Esmaltação	Lido com mercúrio, sei que é muito perigoso e pode provocar câncer; uso luva e tem uma refrigeração em cima, acho que não ajuda em nada e é prejudicial mesmo assim; os colegas dizem que não conseguem ficar ali no local onde está o mercúrio porque dá dor de cabeça, as vezes sinto também mas já estou acostumado; somos informados dos perigos mas mesmo assim prejudica. No último exame periódico disse para o médico que ando me sentindo meio fraco, perguntei se não era por causa do mercúrio e ele disse que não, é claro que o médico não vai dizer que sim; no último exame eu estava com 0,10 de mercúrio no sangue, eu tenho certeza que faz mal, o corpo parece que não pode ultrapassar 0,35, o médico disse que não utilizando mercúrio ele sai do organismo. As vezes dá medo de ter uma doença que não tem cura, quanto mais cuidado melhor (participante nº 32 – prensa)
	Mercúrio. (...) É o mercúrio o cara sempre tem receio, uma coisa que você sabe que pode prejudicar a sua saúde você sempre tem um pé atrás, mas o cara sempre se cuida (participante nº 40 – prensa)
	Não, eu trabalho só com o biscoito ali mesmo, mais assim que a gente trabalha é na serigrafia com tinta, mas é só colocar ali na tela, o setor que eu trabalho não. (participante no. 3 - esmaltação).
	Não, só com a tinta. (participante no. 7 - esmaltação / turno B).
	Não, só o esmalte nos véus. (participante no. 13 - esmaltação / turno C).
	Não, a tinta é a base de água. (participante no. 14 - esmaltação / turno C).
	Tem alguns materiais, os corantes que a gente usa mas não são grande coisa. Não são coisas que chegam a afetar a saúde. Não é preciso usar equipamento de proteção. (participante no. 17 - esmaltação Peças Especiais / turno C).
	A parte da tinta, esmalte. (...) Não tem proteção.(...) Eu sei que deve ter riscos por que eu trabalhei quatro anos no porão aqui embaixo, que lá é a parte do esmalte mesmo, eu sei que tinha um rapaz que sempre dizia que eles tiveram curso e que o esmalte contém . . . (parou e não conseguiu dizer o que contém) e aí diz que é prejudicial à saúde, até que a gente teria que fazer todo ano um exame, mas nunca foi feito. (participante nº 19 – esmaltação)
	Tem os corantes que a gente usa, vai mercúrio mas é muito raro, mais é o corante que é a base de cobre ou chumbo, uma coisa assim, eu trabalho com ele mas não sei te dizer se é cobre ou chumbo, parece que é chumbo. (...) conheço uma pessoa que é afastada, afetou parece que foi o fígado, uma coisa assim, por causa do corante. Informaram (a empresa) que não pode manusear com a mão, só com a luva, nunca pegar o corante na mão sempre com colher e de máscara (...) Não sinto medo, mas sei dos riscos, todos eles sabem dos riscos (...) eu tenho medo de pegar com a mão, mas a máscara não uso, acho que respirar não tem perigo porque não levanta pó, não chega fazer uma poeira, só evito botar a mão. (Contato com essa substância e freqüente, praticamente todos os dias) (participante nº 24 – esmaltação)
	No final da entrevista do participante nº 33 (decoração/esmaltação) o som ficou ruim
Esmaltação	Não, só o material, o material tem uma coisa química mas ... Ah! é a tinta mas acho que não é prejudicial à saúde, nem sempre vai muita química, acho que não (participante nº 36 – decoração/esmaltação)
	O esmalte tem bastante substância química, a gente vê que tem mas não lê o tipo, mas que o esmalte contém (...) eu acredito que o risco ali é se o cara ingerir aquilo ou até sugar pode dar uma doença no pulmão (participante nº 41 – esmaltação)
	Só tinta, não sei, mexo com tinta, não sei (sobre riscos) (participante nº 42 – esmaltação)
Queima	Só o gás do forno, mas não é diretamente com ele porque está dentro do forno, só o calor atrapalha. (participante no. 4 - forno).
	Tem a poeira do rolo que é enxofre. Tem a questão do líquido ali não sei dizer bem a composição dele isso seria mais parte técnica, mas acho que ele tem mercúrio, alguma coisa assim, mas aquilo ali é só se quebrar. A questão do rolo é mais complicado um pouquinho porque ali tem que puxar e sai aquela poeira sempre. Como ele fica muito tempo aderindo ao calor ele cria tipo um gás, um enxofre também. Com o gás natural isso diminuiu bastante, esse gás que tinha antes era gás ruim. [Uso da máscara]No geral se a gente vai lixar o rolo a gente bota, mas às vezes aquela coisa no dia a dia com o queimador a gente não usa, até não vou dizer que não é oferecido mas é aquela coisa o pessoal vai lá e mexe, é só um queimador e fica por aquilo ali, deixa assim mesmo. [Riscos percebidos] Eu bem certo não sei dizer, eu sei que o mercúrio é bem perigoso, mas para dizer certo o que prejudica não tenho conhecimento, foi feito palestra de energia sobre essas lâmpadas mas a respeito de forno nunca ninguém chegou e disse que risco oferece. (participante no. 10 - forno / turno B).
	Só o gás. (participante no. 12 - forno Peças Especiais / turno C).
	Só o gás, quando tem que trocar uma pastilha, quando há algum vazamento pertinho, mas não sinto medo. (...) Acho que oferece riscos para saúde e segurança, mas tem que saber se cuidar, a gente sabe que com gás não se brinca, então a gente sempre tem um cuidado, quando tem um vazamento já fecha o registro que tem que fechar, dá para sentir o cheiro, tem que ter cuidado para ter a segurança (participante nº 20 – forneiro)
	Agora tudo o que a gente usa aí é químico, o esmalte cerâmico, o biscoito, é um contato sim, a gente pega na mão, mas não é uma substância tóxica eu acho, ela é química mas não é tóxica, tem pessoas que trabalham com mercúrio aqui na fábrica, eu já trabalhei também (...) o gás também, mas não oferece riscos, aqui a gente tem a válvula na rua, dali ele se divide para um e pra dois, despressiona, chega aqui ele entra na válvula reguladora do forno que baixa bem a pressão e vai para os queimadores do forno, cada queimador tem uma válvula de segurança então se der algum pico de energia ou faltar a combustão automaticamente ela cessa, ele para, não tem risco (participante nº 25 – forneiro)
	Trabalho com lâ de vidro, uso máscara e luva e tem treinamento (participante nº 35 – forno)
	O participante nº 39 (forno e classificação) não foi questionado

Queima	É tipo uma substância química, tipo um vidro moído, tem as granilhas também, eu acho que é tóxico até que eles não exigem que a gente use máscara ou coisa assim, não se sabe também, não se sabe se afirma está fazendo bem ou não. (...) Dizem os fornecedores daquela granilha que eu estive perguntando para o segurança porque veio uma granilha com uma caveira, uma granilha italiana, aí eu dei para o segurança traduzir para mim e ele ficou de traduzir mas não traduziu ainda, faz uns 15 dias, mas os fornecedores dizem que aquilo não faz mal, mas o problema é que o corante no laboratório ninguém pedia para usar máscara, ninguém dizia que era perigoso, só que eu e outro funcionário tivemos problema e fomos afastados do laboratório. (...) medo, medo não dá, fazer o quê, né? tem que trabalhar, dizem que não faz mal e a gente vai respirando, tirando a alergia que já saiu em alguns dessa vitrose (a 3ª Queima que trabalha com vitrose) (participante nº 44 – forno – terceira queima)
	Não (participante nº 45 – máquina de corte – terceira queima)
	Muito pouca, só a da poeira mesmo, extintor de vez em quando (participante nº 46 – forno)
Classificação	Eu trabalho só com azulejos [não tem contato com produtos químicos] (participante no. 2 - classificação).
	Não. (participante no. 9 - classificação / turno B).
	Não. (participante no. 11 - classificação / turno C).
	Não. (participante no. 15 - classificação Peças Especiais / turno C).
	Não. (participante no. 16 - classificação / turno C).
	Não (participante nº 21 – classificação)
	Tenho, é um líquido que a gente usa para, é um solvente, a gente usa para limpar a máquina e os técnicos quando vem ali mostrar essa máquina eles usam uma luva descartável, transparente, e nós não usamos essa luva, às vezes tá limpando assim e já falaram para nós que prejudica a pele (...) nós não usamos luva de relaxado mesmo, é verdade porque é o seguinte ali no nosso setor tem que ser rápido, aí tu olha para a máquina e tu vai ter que ir lá pegar a luva, aí tu pensa vou limpar sem a luva mesmo, se dá um jeitinho, mesma coisa se tu passar num local que precisa usar capacete e diz “ah! vou passar assim mesmo”, aí pode cair alguma coisa e “ah! porque eu não usei?”, é questão de segundos (participante nº 26 – classificação)
	Utiliza um produto corrosivo que pode queimar a pele e cegar, não tem medo (participante nº 30 – classificação, entrevista não gravada)
	Utiliza um produto corrosivo que pode queimar a pele e cegar, não tem medo (participante nº 31 – classificação, entrevista não gravada)

Classificação	Solvente muito forte para limpeza, tem que usar luva cirúrgica, a limpeza é freqüente, é só quando dá problema; antes não usava luva, não usava nada, se não pode ressecar a pele, a gente nota (participante nº 34 – classificação)
	Solvente para limpar a máquina, usa uma luva cirúrgica para proteção; eles ensinam como usar e se verem a gente sem chamam a atenção. (...) até hoje não teve problema, a gente bota um plástico e ele come o plástico, aí deve queimar mas não sinto medo (participante nº 37 – classificação)
	Só aquele fluido da máquina carimbadora das peças ali embaixo, que eu também já fiz férias de controle de tonalidade e agente mexe com aquilo ali que é um fluido. (...) Acho que tem riscos para saúde, se a pessoa não tomar cuidado tem com certeza. (...) somos informados dos cuidados e dos riscos (participante nº 43 – classificação)
Expedição	Diretamente não, só a poeira de outros setores. Tem a troca de gás da máquina que é perigoso pois pode haver vazamento sem a gente perceber. Tem risco, mas a pessoa acostuma. (participante no. 5 – operador de máquina empilhadeira).
	Não, só se tiver no pó. (participante no. 8 – conferente de estoque / turno B).
	O gás da empilhadeira, que quando a gente vai trocar sempre sai um pouquinho de gás que fica ainda na mangueira. (...) Não oferece riscos, porque a gente sempre tem cuidado, quando vai ali já sabe o que está fazendo, geralmente é só no finalzinho do gás, é coisa mínima (...) Já aconteceu acidente, mas não com pessoas, eu bati no lado do forno, na tubulação do forno, mas eu estava em baixa velocidade, não chegou a afetar nada. Já soube de colegas, de operadores: um colega aqui da fábrica foi colocar a lança (espécie de braço da empilhadeira) para pegar o material e o rapaz estava com o pé dentro, chegou a dar uma encostada, o rapaz parece que ficou uma semana afastado, mas esse operador já não está mais na fábrica, está aposentado. Acidente com gás nunca soube (participante nº 22 – operador de empilhadeira, expedição)
	Só o gás da empilhadeira, mas não tem problema nenhum, eu me sinto seguro, não tenho medo (participante nº 27 – conferente, operador de empilhadeira)
	Mercúrio, a gente se cuida, se não se cuidar... (participante nº 28 – operador industrial (folguista), entrevista não gravada)
	Gás (combustível da empilhadeira), água de bateria, óleo. O gás é trocado pelo operador e está bem precário, às vezes aquele gás gelado congela toda a tua mão, bujão furado, está bem precário . . . já foi solicitado à empresa mas por enquanto não houve providência e isso é um risco de acidente sério, pode até atrofiar uma mão . . . dá muito medo (participante nº 38 – expedição – operador de empilhadeira)

CONDIÇÕES MAIS PREJUDICIAIS	
Modelagem	Ruído, calor e poeira, são os três itens mais fortes da fábrica (participante no. 1 – modelagem).
	Calor, poeira e barulho. (participante no. 6 – prensa / turno B).
	Barulho, poeira e o calor, principalmente no verão. O que mais assusta: o contato com o mercúrio por não saber quais os riscos que ele oferece. (participante nº 18 – operador de prensa)

	Poeira e ruído, e o calor no verão e o contato com essas substâncias (participante nº 23 – preparação de massa)
	Não foi questionado (participante nº 29 – preparação da massa, entrevista não gravada)
	Calor+poeira+barulho: irrita muito, é o que mais irrita, atrapalha o trabalho, seria bem melhor se não houvesse essas condições. (...)Tem muita reclamação de dor de cabeça, inflamação do ouvido em função do uso do protetor, irritação e aí vai descontinuar em casa (participante nº 32 – prensa)
	O participante nº 40 (prensa) não foi questionado
Esmaltação	Calor, que deixa mais cansada e a poeira. Acho que uma máscara poderia ajudar contra o pó, mas com o calor também fica difícil. (participante no. 3 – esmaltação).
	Calor, barulho e poeira. (participante no. 7 – esmaltação / turno B).
	Poeira, barulho e calor. (participante no. 13 – esmaltação / turno C).
	Calor, barulho e poeira. (participante no. 14 – esmaltação / turno C).
	Poeira e calor. (participante no. 17 – esmaltação Peças Especiais / turno C).
	Calor, poeira e barulho (participante nº 19 – esmaltação)
	O ruído e o contato com os corantes (participante nº 24 – esmaltação)
	No final da entrevista do participante nº 33 (decoração/esmaltação) o som ficou ruim
	Calor, barulho e poeira (participante nº 36 – decoração/esmaltação)
	Poeira, calor e barulho, mas aqui é bom de trabalhar, eu não tenho o que reclamar, eu gosto do meu trabalho (participante nº 41 – esmaltação)
Queima	Poeira e barulho (participante nº 42 – esmaltação)
	Calor, barulho e poeira. (participante no. 4 – forno).
	Barulho e calor, barulho principalmente. (participante no. 10 – forno / turno B).
	Calor e o perigo do gás. (participante no. 12 – forno Peças Especiais / turno C).
	Não foi questionado (participante nº 20 – forno)

Queima	Barulho e calor, mas a troca de rolo é 2 a 3 vezes por mês, não é constante, porque a gente nunca teve o azar de trocar um rolo e quebrar e tu ficar em baixo porque se um dia isso acontecer vai dar um acidente gravíssimo (participante nº 25 – forno)
	O participante nº 35 (forno) não foi questionado
	Poeira e calor (participante nº 39 – forno e classificação) (entrevista no caderno)
	Poeira (participante nº 44 – forno – terceira queima)
	Calor, barulho e o aperto que atrapalha para trabalhar (participante nº 45 – máquina de corte – terceira queima)
	A poeira e o barulho (participante nº 46 – forno)
Classificação	Barulho e o calor no verão. Pegando aquelas peças quentes fica mais quente ainda no verão. (participante no. 2 - classificação).
	Poeira e calor, a poeira é o maior de todos por causa da cozeira. (participante no. 9 - classificação / turno B).
	Calor, barulho e poeira. (participante no. 11 - classificação / turno C).
	Calor. (participante no. 15 - classificação Peças Especiais / turno C).
	Calor, barulho e poeira. [Medo] Preocupa assim eu tenho vários colegas que saíram da empresa, outros que trabalham em outras empresas que a gente conversa e hoje não estão conseguindo pegar nas empresas por causa disso mesmo, por causa do problema da audição, ficaram com sequelas assim, não conseguem . . . Até teve 1 que há uns 3 anos atrás ele saiu e hoje trabalha numa empresa de ônibus porque ele não consegue pegar em outro serviço, por causa disso . . . Eu me preocupo com isso, é uma preocupação grande, dá medo. Até poeira a gente não sofre muito ainda, agora a audição eu tenho medo. (participante no. 16 - classificação / turno C).
	Calor (participante nº 21 – classificação)
	Barulho e o contato direto com o solvente (participante nº 26 – classificação)
	Não foi questionado (participante nº 30 – classificação, entrevista não gravada)
	Não foi questionado (participante nº 31 – classificação, entrevista não gravada)
	Poeira a gente observa mais quando as máquinas ficam dias em limpar, aí fica uma camada grossa de pó e a gente sente uma poeira bem fininha, e essa poeira aí acho que é alguma coisa química, algum material assim (participante nº 34 – classificação)
	Calor e ruído (participante nº 37 – classificação)
	Poeira (participante nº 43 – classificação)
Expedição	Calor, poeira e espaço. (participante no. 5 - operador de máquina empilhadeira)
	Iluminação, espaço, poeira e calor. (participante no. 8 - conferente de estoque / turno B).
	Não foi questionado (participante nº 22 – operador de empilhadeira, expedição)
	Calor, mas acho que nem tem como melhorar isso aí (participante nº 27 – conferente, operador de empilhadeira)
	Não foi questionado (participante nº 28 – operador industrial (folguista), entrevista não gravada)
	Poeira, barulho e o manuseio do gás que está precário (participante nº 38 – expedição – operador de empilhadeira)

JORNADA DE TRABALHO	
Modelagem	Eu acho que não tem problemas sobre esse horário. A duração da jornada de trabalho é tranquila. Não se faz mais horas-extras, inclusive por causa desse horário de ponto até foi reduzido nosso horário de trabalho, nós trabalhamos agora das 05:00 até 12:15. O pessoal da tarde pega 12:20 e larga 19:40. Das 18:30 às 19:30 as prensas ficam paradas, é um setor que pode parar e retornar sem dar problemas. Nós temos 10 minutos para ginástica e meia hora para lanche, então já diminuiu bastante (participante no. 1 - modelagem).
	Se fosse menos talvez fosse melhor, mas dá para trabalhar. (participante no. 6 - prensa / turno B).
	Como é um serviço que não exige tanto esforço físico ele é tranquilo. Antes, a gente trabalhava na agricultura que era mais forçado, aí a gente veio para cá e gostou mais. A gente gosta de trabalhar aqui. . . (participante nº 18 – operador de prensa)
	Trabalho de segunda à sábado e folgo no domingo. O correto seria sábado só 4 horas, mas como a empresa não pode parar 4 horas e recomeçar aí trabalha às 8 horas no sábado e folga domingo. O sistema 6-2 de certa forma é melhor, porque descansa mais, tem mais tempo, o problema é que seria uma folga durante a semana, então tem gente que prefere o 6-1 pela folga no domingo (participante nº 23 – preparação de massa)
	Dá para agüentar (participante nº 29 – preparação da massa, entrevista não gravada)
	Me sinto cansado acho que o certo seria trabalhar menos horas, mas a lei é que manda. Acho que pode ser prejudicial para a saúde pois fico muito tempo exposto ao barulho (participante nº 32 – prensa)
	É suportável (participante nº 40 – prensa)
Esmaltação	Eu acho que o horário dá para trabalhar. Há pausas de meia hora para lanche e dez minutos para ginástica. É suficiente, eu acho. (participante no. 3 - esmaltação).
	Dá para agüentar. (participante no. 7 - esmaltação / turno B).
	A noite dá para trabalhar. (participante no. 13 - esmaltação / turno C).
	É suportável, é tranquilo. (participante no. 14 - esmaltação / turno C).
	É suportável. (participante no. 17 - esmaltação Peças Especiais / turno C).
	Se fosse menos seria melhor, cansaria menos (participante nº 19 – esmaltação)
	Às vezes quando tem lançamento faço mais de oito horas. Quando trabalho às 8 horas para mim é tranquilo, tá bom (participante nº 24 – esmaltação)
	No final da entrevista do participante nº 33 (decoração/esmaltação) o som ficou ruim
	Se fosse menos seria melhor (participante nº 36 – decoração/esmaltação)
	É suportável, as vezes quando estou disposto trabalho até mais de 8 horas, em casa eu procuro fazer um “biscatezinho”, alguma coisa, eu trabalho com vidro e aí “dou uma mão” para o rapaz da vidraçaria (participante nº 41 – esmaltação)
Queima	Acho que 8 horas dá para trabalhar (participante nº 42 – esmaltação)
	Cansa bastante, não sei se é porque eu estudo à noite, chego mais tarde e tenho que acordar as 4 da manhã. Na hora da aula dá cansaço, dá sono, mas eu acho que devido a eu estudar à noite, daí eu durmo menos e eu acho que cansa mais, mas eu acho que é normal. (participante no. 4 - forno).
	Eu acho que o ideal para uma pessoa, principalmente aqui que tem muito barulho, seria 6 horas por dia. (participante no. 10 - forno / turno B).
	É suportável, é tranquilo. (participante no. 12 - forno Peças Especiais / turno C).
	Dá para agüentar porque não é um serviço pesado (participante nº 20 – forneiro)
	Trabalho 8 horas com intervalo de meia hora, dá para agüentar, a gente sai cansado mas não é um cansaço, é um cansaço assim de pressão, de cobrança, no meu caso seria isso, chefia (participante nº 25 – forno)
	Adequada (participante nº 35 – forno)
	Boa (participante nº 39 – forno e classificação) (entrevista no caderno)
	É suportável (participante nº 44 – forno – terceira queima)
	Dá para agüentar (participante nº 45 – máquina de corte – terceira queima)
Classificação	É suportável, mais do que isso é ruim (participante nº 46 – forno)
	Meia hora classificando e meia hora embalando. A gente não tem problema, está bom. (participante no. 2 - classificação).
	Dá para agüentar. (participante no. 9 - classificação / turno B).
	Dá para agüentar. (participante no. 11 - classificação / turno C).
	No horário de turno eu até digo que é suportável. (participante no. 15 - classificação Peças Especiais / turno C).
	8 horas é suportável. O meu problema é só a viagem. (participante no. 16 - classificação / turno C).
	Não foi questionado (participante nº 21 – classificação)
	Quando questionado o participante nº 26 (líder da classificação) respondeu sobre ritmo de trabalho
	Dá para suportar (participante nº 30 – classificação, entrevista não gravada)
	Suportável (participante nº 31 – classificação, entrevista não gravada)

Expedição	É tranquilo (participante nº 34 – classificação)
	Normal (participante nº 37 – classificação)
	É tranquilo (participante nº 43 – classificação)
	Dá para agüentar. No setor tem bastante hora extra, o que torna [mais] cansativo. (participante no. 5 - operador de máquina empilhadeira)
	Dá para agüentar, é tranquilo. (participante no. 8 - conferente de estoque / turno B).
	Não foi questionado (participante nº 22 – operador de empilhadeira, expedição)
	Dá para agüentar, é difícil fazer hora extra, eu faço hora extra só nos domingos, que daí na produção tem um que trabalha em horário comercial aí aos domingos para ele folgar, porque ele trabalha de segunda à sábado das 8 da manhã às 5 da tarde, aí no sábado ele faz 4 horas extra então pra gente livrar ele aos domingos, só aos domingos ele folga, então nós viemos, nós temos três, fizemos 1 domingo de cada, mas é tranquilo (participante nº 27 – conferente, operador de empilhadeira)
	É suportável (participante nº 28 – operador industrial (folguista), entrevista não gravada)
	Está adequado, não vejo diferença em trabalhar 8 ou 12 horas (participante nº 38 – expedição – operador de empilhadeira)

Ritmo de trabalho	
Modelagem	A gente está andando o tempo todo. Tem que estar sempre de olho em alguma coisa, ou olha lá em cima ou olha lá embaixo, sempre tem que estar ligado (participante no. 1 - modelagem).
	Sempre tem trabalho. Sempre tem um “servicinho” para a gente fazer, ou varrer ou limpar a máquina. (participante no. 6 - prensa / turno B).
	Não é muito intenso, existe muito é compromisso. (participante nº 18 – operador de prensa)
	Parado a gente não fica (...) é trabalho o tempo todo, acho que dá para agüentar porque não é um trabalho forçado (participante nº 23 – preparação de massa)
	Tem trabalho o tempo todo (participante nº 29 – preparação da massa, entrevista não gravada)
	O participante nº 32 (prensa) não foi questionado
Esmaltação	Sempre o cara tem que estar cuidando, nunca está parado, sempre tem uma atividade para fazer, quando as máquinas trabalham bem aí uma hora você olha o lascadinho, limpa aqui, junta uma quebrinha ali, sempre tem serviço, é até melhor fazer sempre uma atividade do que ficar parado porque aí o sono vem, eu não tenho sono a noite, quando eu estou de folga eu vou dormir tarde, tem vezes que 08 horas da manhã eu me acordo, e rolo na cama de um lado para o outro porque o cara acostuma (participante nº 40 – prensa)
	Não tem trabalho o tempo todo. Quando eles tentaram com uma pessoa sozinha, ficava um ritmo muito acelerado, a pessoa tinha que andar muito, aí eles viram que não dava e que a pessoa quase se matava. Agora o trabalho é com duas pessoas, está ótimo. (participante no. 3 - esmaltação).
	Está bom o ritmo. (participante no. 7 - esmaltação / turno B).
	É sem parar, até para ir no banheiro tem que ser “rapidinho” porque não pode deixar . . . trabalha o tempo todo. (participante no. 13 - esmaltação / turno C).
	Tem trabalho o tempo todo. (participante no. 14 - esmaltação / turno C).
	Nós temos bastante tempo parado, bastante folga. (participante no. 17 - esmaltação / turno C).
	Depende da referência que tá passando (participante nº 19 – esmaltação)
	Sempre tem o que fazer, às vezes a máquina tá trabalhando bem e eu tenho que ver se não tem outro defeito além da parte de serigrafia, se tem algum defeito de forno, a gente tá sempre comunicando o responsável pelo forno, pela massa, pra gente trabalhar em conjunto para a nossa qualidade ser boa (participante nº 24 – esmaltação)
	No final da entrevista do participante nº 33 (decoração/esmaltação) o som ficou ruim
	Quando dá mais problema é mais corrido, quando está tranquilo é tranquilo, mas quando dá problema a gente tem que tentar resolver rápido, mas não é sempre que dá problema (participante nº 36 – decoração/esmaltação)
Queima	O trabalho da gente é continuado mas não é aquele trabalho forçado, trabalho continuado que a gente tem que estar atento ali, tem hora que está mais acelerado e tem hora que não (participante nº 41 – esmaltação)
	Tem trabalho o tempo todo (participante nº 42 – esmaltação)
	Tem dia que se trabalha muito, tem dia que não se trabalha. Depende do que acontece no forno, porque se está trabalhando normal vai tudo normal, a temperatura, às vezes as anotações, e quando acontece algum problema daí é quando se trabalha mais. (participante no. 4 - forno).
	Não é um serviço assim forçado mas como nós trabalhamos ali com 4 fornos tem que estar com atenção direto. Vai lá dá uma volta, olha lá em cima, volta e olha o produto acabado, já tem que sair olhando de novo. Se você parar um “tempinho” pode ser que dê um problema, então tem que estar “toda a vida” em cima. (participante no. 10 - forno / turno B).
	Tem trabalho o tempo todo porque nós também ajudamos quando precisa o pessoal da classificação. (participante no. 12 - forno Peças Especiais / turno C).
	Faz sempre aquela mesma rotina, tem que estar sempre olhando, sempre acompanhando, porque a nossa parte é a que preparamos o material para a venda, então tem que estar sempre em cima, não pode largar o serviço e esquecer, tem que estar sempre olhando a temperatura, se tá no padrão, se tá fora, tem que estar sempre olhando o material, se não pode dar algum problema e estragar o material (participante nº 20 – forneiro)

	Qualidade tá boa, produção tá positivo, custo tá baixo, ninguém te dá nem bom dia, não tão nem aí (participante nº 25 – forno)
	É bom, depende do dia (participante nº 35 – forno)
	Se fosse para ser menos teria que ter “vinte” pessoas, mas da para fazer, não é tão cansativo (participante nº 39 – forno e classificação) (entrevista no caderno)
	Tem dia que tu se incomoda bastante, no setor mesmo tu se incomoda muito, com temperatura, tem que centrar a tela, tem que correr atrás do material, tem hora que tu perde 1 hora para centrar uma tela, tem hora que tu faz em 5 minutos, tem dia que tu trabalha só cuidando daquela temperatura e tem dia que tu tem que se incomodar com um monte de coisa (participante nº 44 – forno – terceira queima)
	Não tem trabalho o tempo todo, as vezes a gente para, quando alguém quer ir ao banheiro o outro substitui, muitas vezes em troca de referência enquanto 02 regulam a máquina 01 fica descansando ou fazendo caixa, é uma coisa mais leve até dá para descansar mais, a gente sempre divide o serviço ali, conforme 01 vai mexendo na máquina os outros 2 vão fazendo um serviço mais leve, aí dá 01 hora troca (trabalham 2,3 ou 4 na máquina) (participante nº 45 – máquina de corte – terceira queima)

	Tem que estar sempre atento o maior tempo possível porque não dá para piscar um olho no forno porque pode dar problema, então trabalho mais é a atenção (participante nº 46 – forno)
Classificação	Nem sempre fica aquela ‘pauleira’ contínua porque sempre dá um probleminha, sempre acontece, de vez em quando tem um ‘intervalinho’, não é aquela coisa ... tem dia que dá mais problema, tem dia que dá menos, como a máquina trabalha 24 horas não vai ter condições de sempre estar boa. (participante no. 2 - classificação).
	Tem trabalho o tempo todo, a gente não para. (participante no. 9 - classificação / turno B).
	Tem trabalho o tempo todo. (participante no. 11 - classificação / turno C).
	Tem trabalho o tempo todo. (participante no. 15 - classificação Peças Especiais / turno C).
	Tem trabalho o tempo todo. (participante no. 16 - classificação / turno C).
	Pra mim é normal (participante nº 21 – classificação)
	Tem trabalho o tempo todo (...)olha, o meu serviço não envolve tanto como o pessoal que fica lá nas máquinas, o meu serviço é mais coordenar, na minha opinião eu agüentaria mais duas horas, hoje tem muita tecnologia, antigamente era muito manual, tudo na mão aí tu te cansava mais, hoje não, hoje o pessoal ali na classificação eles agüentam trabalhar 12 horas, 13 horas ou 15 horas sem problema nenhum, porque envolve esforço mas é aquele esforço que circula, faz aquele rodízio, às vezes tu tá ali mas não tá as 8 horas fazendo aquele mesmo serviço, tu muda com o outro parceiro teu, é meia hora classificando e meia hora embalando, isso aí te traz vantagens (participante nº 26 – líder da classificação)
	Tem trabalho o tempo todo (participante nº 30 – classificação, entrevista não gravada)
	Tem trabalho o tempo todo (participante nº 31 – classificação, entrevista não gravada)
	É tranquilo como líder, mas para o pessoal que trabalha nas máquinas é uma correria, para dar conta não é fácil. Na classificação tem as trocas de posto de 1 em 1 hora: enquanto 1 classifica o outro paletiza se não cansa os olhos (participante nº 34 – classificação)
	Quando a máquina tira para ajudar beleza, dá até para ver um jogo na televisão (participante nº 37 – classificação)
	Tem trabalho o tempo todo (participante nº 43 – classificação)
Expedição	É intenso, depende das vendas. (participante no. 5 - operador de máquina empilhadeira).
	Sempre tem trabalho. (participante no. 8 - conferente de estoque / turno B).
	É tranquilo, o trabalho em si é tranquilo, o trabalho é uma seqüência, não tem como fazer mais rápido ou menos devagar (participante nº 22 – operador de empilhadeira, expedição)
	Tem trabalho o tempo todo, direto (participante nº 27 – conferente, operador de empilhadeira)
	Tem trabalho o tempo todo (participante nº 28 – operador industrial (folguista), entrevista não gravada)
	Intenso, não paro de trabalhar, só paro para beber água, ir ao banheiro e trocar uma nota ou outra no caminhão. Poderia ser menos mas tem o prêmio de incentivo, quanto mais carrega melhor para ti (participante nº 38 – expedição – operador de empilhadeira)

QUADRO DE QUALIDADE	
Modelagem	Temos premiações. Nós temos um mural, ele (o supervisor) vem aqui embaixo pega qualidade, produção, vê como é que está; aí o pessoal está sempre ligado para ver se precisa melhorar ou se pode continuar assim que assim está bom, mas se não está bom o trabalho acelera bastante, por exemplo, baixou a qualidade por tal defeito vamos cair em cima daquele defeito, tem que dar um jeito tem que melhorar, aí então é cobrado e é forçado para melhorar (participante no. 1 - modelagem).
	Não foi feita a indagação sobre isso para o participante no. 6?
	Se a gente está trabalhando com a qualidade baixa, está trabalhando errado, tem que se corrigir, ver onde está o erro, assim aumenta o trabalho e a preocupação. (participante nº 18 – operador de prensa)
	Se a qualidade tá ruim sempre tem que achar o problema, sempre cobra mais (participante nº 23 – preparação de massa)
	Funciona com um termômetro para o ritmo de trabalho, se a qualidade esta boa o ritmo de trabalho é mais tranquilo, se não esta boa o ritmo intensifica-se, gosta do quadro porque da para avaliar o andamento do trabalho, onde não esta bom, onde é necessário melhorar (participante nº 29 – preparação da massa, entrevista não gravada)

Esmaltação	O participante nº 32 (prensa) não foi questionado
	Por exemplo se as 22:00 a qualidade deu baixa tem ir atrás do defeito, do problema, se a qualidade está azul é sinal que o material está bom, já vê que está tudo sob controle, agora se a qualidade deu uma caída alguma coisa tem que ser, aí o cara tem que ir atrás ... (participante nº 40 – prensa)
	Não foi feita a indagação sobre isso para o participante nº. 3 ?
	Se a qualidade está boa o trabalho é mais tranquilo, se não está aumenta a cobrança. (participante no. 7 - esmaltação / turno B).
	Se a qualidade está ruim já tem que se movimentar para ver o que está acontecendo. (participante no. 13 - esmaltação / turno C).

Esmaltação	Se a qualidade está boa o trabalho é mais tranquilo. (participante no. 14 - esmaltação / turno C).
	Se a qualidade está boa o trabalho é mais tranquilo. (participante no. 17 - esmaltação Peças Especiais / turno C).
	Se a qualidade tá boa o trabalho é mais tranquilo, se não tiver aí a obrigação é maior, aí o supervisor vem em cima, eles descem todo mundo pra baixo, e eles cobram bastante (participante nº 19 – esmaltação)
	Todo mundo tenta fazer melhor que o outro turno, vai ali olha no quadro que funciona como um espelho do nosso turno e agente sempre tenta melhorar, e quando fica abaixo a gente é cobrado. Aquilo ali é o espelho do trabalho da gente, se a qualidade não tá boa por exemplo aumenta o ritmo e a cobrança (participante nº 24 – esmaltação)
	No final da entrevista do participante nº 33 (decoração/esmaltação) o som ficou ruim
	O participante nº 36 (decoração/esmaltação) não foi questionado
	Se a qualidade não está boa aumenta o ritmo de trabalho (participante nº 41 – esmaltação)
	Normalmente se a qualidade está boa o trabalho é mais tranquilo, se não está boa o trabalho é mais intenso (participante nº 42 – esmaltação)
Queima	Geralmente a qualidade estando ruim, tem algum problema em algum setor. Ou é a esmaltação, o forno, algum setor está baixando a qualidade, o paramento do forno, o alinhado, daí tem que ver, mas se a qualidade está boa geralmente o serviço está normal, a gente trabalha mais quando a qualidade está mais baixa. (participante no. 4 - forno).
	Participante no. 10 não foi indagado sobre isso.
	Quando a qualidade está boa o trabalho é mais tranquilo. (participante no. 12 - forno Peças Especiais / turno C).
	É a orientação que a gente tem, se tá marcando lá 80 tem que ver o que está acontecendo, porque tá 80, onde foi o problema, qual o defeito que teve (participante nº 20 – forneiro)
	Se tá bom ninguém fala nada, se tá ruim todo mundo tá em cima, nunca tem aquele cara que bate nas costas “valeu, tá bom!” e isso incomoda, porque a gente se sente um pouco chateado porque tô há 7 anos aí, alguma cisa de bom eu já fiz senão não estaria todo esse tempo aí, nunca ninguém disse assim valeu, mas um dia cometi um erro e não pensaram duas vezes, puniram com suspensão (participante nº 25 – forno)
	O participante nº 35 (forno) não foi questionado
	O participante nº 39 (forno e classificação) não foi questionado
	Se a qualidade não está boa tem que tentar melhorar, mas ali a gente sempre tenta, se está em 92 tem que trabalhar para ir para cima, porque qualquer deslize os técnicos tiram, tem muita gente que fala que os técnicos tiram quando querem, não sei, já perdemos por 0,1%, perdemos a qualidade (participante nº 44 – forno – terceira queima)
	Se a qualidade está boa o pessoal está trabalhando bem, se a qualidade está ruim o pessoal tem que ficar trabalhando mais (participante nº 45 – maquina de corte – terceira queima)
	Se a qualidade não está boa é mais a preocupação, a gente tem que estar mais atento, porque as vezes dá problema de empeno no material, material de baixa qualidade ou problema de tonalidade, então tem que estar vendo se é alguma coisa do forno para ajudar a melhorar a qualidade, se preocupa mais (participante nº 46 – forno)
Classificação	Não foi feita a indagação sobre isso para o participante nº. 2 ?
	Participante no. 9 não foi indagado sobre isso.
	Se a qualidade não está boa vai atingir mais o setor de esmaltação, o meu não é tanto. (participante no. 11 - classificação / turno C).
	A gente é cobrado para dar uma qualidade melhor. (participante no. 15 - classificação Peças Especiais / turno C).
	A gente procura olhar muito isso ali. A gente se espelha muito nisso aí [quadro] porque a gente quer também [qualidade], a gente tem prêmio. (participante no. 16 - classificação / turno C).
	Funciona como um termômetro, se a qualidade tá baixa tem que ver onde tá o erro (participante nº 21 – classificação)
	Não foi questionado (participante nº 26 – classificação)
	Funciona com um termômetro para o ritmo de trabalho, se a qualidade esta boa o ritmo de trabalho é mais tranquilo, se não esta boa o ritmo intensifica-se, gosta do quadro porque da para avaliar o andamento do trabalho, onde não esta bom, onde é necessário melhorar (participante nº 30 – classificação, entrevista não gravada)
	Funciona com um termômetro para o ritmo de trabalho, se a qualidade esta boa o ritmo de trabalho é mais tranquilo, se não esta boa o ritmo intensifica-se, gosta do quadro porque da para avaliar o andamento do trabalho, onde não esta bom, onde é necessário melhorar (participante nº 31 – classificação, entrevista não gravada)
	O participante nº 34 (classificação) não foi questionado

	O participante nº 37 (classificação) não foi questionado
	Para nós não é tanto, mais é para o pessoal da esmaltação que tem que tomar providências e tentar resolver os problemas, mas a gente se preocupa em passar mais o defeito que está saindo mais, essa é nossa maior preocupação (participante nº 43 – classificação)

Expedição	Não foi feita a indagação sobre isso para o participante no. 5?
	Participante no. 8 não foi indagado sobre isso.
	Não foi questionado (participante nº 22 – operador de empilhadeira, expedição)
	Não foi questionado (participante nº 27 – conferente, operador de empilhadeira)
	Funciona com um termômetro para o ritmo de trabalho, se a qualidade esta boa o ritmo de trabalho é mais tranquilo, se não esta boa o ritmo intensifica-se, gosta do quadro porque da para avaliar o andamento do trabalho, onde não esta bom, onde é necessário melhorar (participante nº 28 – operador industrial (folguista), entrevista não gravada).
	O participante nº 38 (expedição – operador de empilhadeira) não foi questionado

COBRANÇA E CONTROLE	
Modelagem	Tem bastante cobrança. Às vezes incomoda. Ontem um rapaz deixou passar um defeito e não era uma coisa tão grave, e o supervisor veio e deu uma advertência para ele. Eu fiquei indignado, não gostei porque o cara trabalha bem, é chato, ele não fez por querer. Às vezes tem elogio, às vezes passa em branco. A maior parte é cobrança. O que eu fico indignado é que o cara trabalha tão direitinho nunca ninguém vem dizer ‘tu é dez’. Deixou passar a primeira vez aquele defeito o cara vem lá e dá a advertência para ele. Aqui se trabalha em cima de qualidade e custo, não pode gastar, tem que estar cuidando disso o tempo todo, evita gerar custo, evita isso, evita aquilo para não gerar custo. E qualidade tem que estar ali, então é uma coisa assim que a gente trabalha sempre em cima da navalha, toda a vida. É complicado. (participante no. 1 - modelagem).
	Não tenho nada o que reclamar. (participante no. 6 - prensa / turno B).
	A gente é cobrado, né? Quando os resultados não estão bons a gente é cobrado. É um serviço em conjunto, o trabalho de um depende do outro, a gente é cobrado no geral. Existe diferença entre as pessoas da equipe, em termos de gostar de trabalhar: uns gostam, outros não, prejudica um pouco... 50% de contentamento e 50% de descontentamento. Eu nunca tive experiência de pegar um outro, mas eu gosto de ficar aqui. (participante nº 18 – operador de prensa)
	Pelas chefias porque tem que ter qualidade e produção e pelos colegas porque às vezes não consegue, a cobrança é bastante, é cobrado... cobrança por volume de trabalho e qualidade (participante nº 23 – preparação de massa)
	Não se sente cobrado, sente que a cobrança que tem é normal que não incomoda (participante nº 29 – preparação da massa, entrevista não gravada)
	As folhas para preencher, espessuras, temperatura, relatórios, tem que saber fazer porque se não fizer eles vão achar que tu não te interessa (participante nº 32 – prensa)
	Não, eu sei que o meu dever nas 08 horas é deixar o material sempre bom, eu sei o que eu tenho que fazer e eu faço, é uma cobrança que não incomoda porque desde que eu entrei aqui eu sei que o meu dever é aquele ali (participante nº 40 – prensa)
Esmaltação	Se a qualidade ou a produção está negativa eles pedem para a pessoa se esforçar. Mas cobrar, cobrar, não. Eu acho que não. Acho que todo mundo tem que lutar para conseguir. (participante no. 3 - esmaltação).
	As vezes eles cobram um pouquinho mais, exigem as vezes o que a gente nem tem culpa e incomoda porque eles “pegam no pé” de quem não tem culpa, isso irrita muito. (participante no. 7 - esmaltação / turno B).
	É uma cobrança normal, eles sabem chegar na gente. (participante no. 13 - esmaltação / turno C).
	Não incomoda, muito pelo contrário até ajuda bastante. (participante no. 14 - esmaltação / turno C).
	Não incomoda. (participante no. 17 - esmaltação Peças Especiais / turno C).
	Me sinto bastante submetido, às vezes o cara chega até irritado em casa, porque o cara faz o que pode, mas eles sempre querem mais, tão sempre cobrando mais, fica ruim para a gente, eles tem que ver que muitas vezes a responsabilidade cai só em cima da gente, aí a gente tenta levar da melhor forma como operadores de máquina, mas principalmente os supervisores vem cobrar da gente, mas não pensam que não é só a gente que tá aí trabalhando, é uma equipe inteira (participante nº 19 – esmaltação)
	Por produção e qualidade, se tá bom eles (chefias) passam por ali e te elogiam, dão parabéns, e quando não tá eles dão uma cobradinha: “tem que melhorar”, fazem reunião com o pessoal todo. P: Essa cobrança incomoda? R: Incomoda de certa forma, porque se vem direto pra mim eu não sou o único responsável, quando eles fazem de maneira geral é melhor do que diretamente a uma pessoa; quando cobram diretamente parece que é tu o responsável por aquele defeito (participante nº 24 – líder de esmaltação)
	No final da entrevista do participante nº 33 (decoração/esmaltação) o som ficou ruim
	Não, a gente se dá com todo mundo (participante nº 36 – decoração/esmaltação)
	Cobrado é, eles cobram da gente a qualidade mas não incomoda (participante nº 41 – esmaltação)
	Tem que cuidar do teu serviço, mas não incomoda (participante nº 42 – esmaltação)
C =	Tem cobrança mas não é tanta, não incomoda. (participante no. 4 - forno).

	Isso aí a gente sempre está sujeito principalmente na área de forno. Só que o que acontece às vezes é aquela cobrança inoportuna que não tem nada a ver com você mas que vem a calhar ali no teu setor, mas isso é porque a outra pessoa já vem estressada. A cobrança no meu setor faz parte do dia a dia, não incomoda. (participante no. 10 - forno / turno B).
--	--

Queima	É uma cobrança normal que não incomoda. (participante no. 12 - forno Peças Especiais / turno C).
	Não, porque nós trabalhamos unidos e já sabemos o que tem que fazer, o meu setor é esse aqui e a responsabilidade é essa, um comunica o serviço pro outro. Me sinto a vontade para conversar sobre os problemas do trabalho com as chefias, com os supervisores e com os colegas, sou aberto com eles e gosto que também sejam abertos comigo, se tiver fazendo algo errado quero que digam pra mim, tem que falar na frente da pessoa, se tiver que chamar a atenção chama. Isso não incomoda (participante nº 20 – forneiro)
	Há cobrança com certeza, cobrança por produção, qualidade, custo (...) ah! tu tem que ser perfeito, claro que tem os erros toleráveis, porque ninguém é perfeito, às vezes tu leva uma, duas tentativas para acertar, mas se passa tão direto em cima: “como é que é, vão melhorar, tal . . .” sempre tem cobrança (participante nº 25 – forneiro)
	Já teve com a troca de chefia melhorou (participante nº 35 – forno)
	O participante nº 39 (forno e classificação) não foi questionado
	Hoje em dia na 3ª Queima botaram um funcionário para cuidar, funcionário igual a nós para ser líder só que para ler os recados do caderno para nós, e com esse já tiveram várias confusões, várias brigas, já chamamos várias vezes a assistente social, já falamos com o técnico e ele quase foi para a rua, se tivesse mais uma reclamação ele ia para a rua e ninguém queira colocar ele na rua, mesmo assim continua bastante discussão, é insuportável; a cobrança incomoda, irrita porque não é o papel dele fazer isso com a gente, querer mandar, isso aí ninguém obedece ele e acaba em confusão e ele quer ficar parado para não ficar trabalhando (participante nº 44 – forno – terceira queima)
	Eles botaram um líder no nosso setor a noite, eu não me sentia a vontade para trabalhar ali porque entre os colegas sem ser ele nós nos dávamos muito bem, só que as vezes ele era o tipo que conversava com a gente uma coisa, levava outra, isso causava muita confusão e muita coisa ele achava que mandava, a gente não se sentia muito à vontade; foram feitas umas 04 reuniões com o chefe, 01 vez foi feita com a assistente social e ela resolveu o problema, ele tinha dado uma melhorada depois voltou a ficar meio . . . é porque é assim os chefes que tem aqui se eles tiverem que conversar com a gente, chamar a atenção ele não é de chamar a atenção na frente de todo mundo, chama na salinha, conversa, ele não esse nosso líder ele achava que podia as vezes causava uma discussão com alguém já vinha desde a salinha dele até aqui fora todo mundo escutando, acho que o respeito que ele quer nós também queremos, apesar de ter um pouquinho mais de compromisso com a gente que ele é responsável por nós, só que eu acho que ele tinha amizade com todo mundo e não precisava estragar tudo, ele continua trabalhando com a gente, eu voltei de férias agora e eles falaram que ele não está mais sendo nosso líder, só está responsável para pegar a chave se precisar de alguma coisa, eu estou me sentindo mais a vontade agora, tem muita gente também que sim só que o problema deles é que eles viam que ele era errado mas não tomavam nenhuma atitude, sempre deixavam não sei se por medo de tirar ele daquela posição e o pessoal começou a tirara sarro dele, mas agora ele voltou a trabalhar com a gente normal e ninguém está incomodando ele (participante nº 45 – maquina de corte – terceira queima)
	Não, trabalho bastante tranqüilo, é uma cobrança normal, sempre tem mais não incomoda (participante nº 46 – forno)
	Quando dá problema eles fazem alguma reunião assim, mas não ficam ali vendo a gente. Claro que a gente tem que fazer um bom trabalho, tem que ter a responsabilidade, tem que estar sempre ali, não pode se distrair por nada, mas quanto a isso aí não incomoda, a gente tem que ter responsabilidade no que está fazendo. (participante no. 2 - classificação).
	Não, pressionada não. Mas a gente sabe que tem que dar sempre o melhor de si, tem sempre alguém observando a gente, não adianta, e tem que fazer o melhor. O material tem que ser 100%, claro que não sai 100% porque é impossível, mas tem que ser 100% porque daí se tem algum problema é cobrado da gente. Eles não cobram um por um, fazem reunião e cobram do setor todo. (participante no. 9 - classificação / turno B).
Classificação	Não incomoda. (participante no. 11 - classificação / turno C).
	Isso não me incomoda. (participante no. 15 - classificação Peças Especiais / turno C).
	Não [incomoda]. O controle acho que tem que partir de nós mesmos, acho que a gente tem que procurar fazer pelo certo. (participante no. 16 - classificação / turno C).
	Certos controles tem que fazer, de tinta, não errar na hora de tirar a etiqueta do computador. Cobrado não, me sinto é no meu dever (participante nº 21 – classificação)
	Todos os setores aqui é cobrado bastante, a empresa tá enxugando, tirando várias pessoas aí, cada vez cobra mais, se tinha duas pessoas fazendo o mesmo serviço hoje não vai ter mais, hoje vai ter uma só e isso aí é bastante cobrado, as chefias cobram da gente, quando tá bom “meus parabéns”, mas quando tá ruim, dá problema, é bastante cobrado e com razão, não pode deixar amolecer. P: Essa cobrança incomoda? R: Não, no início sim às vezes tem uma cobrança que não incomoda quando teu chefe chega te cobrando numa boa, mas tem aquela cobrança, esses tempos aí tinha aquele ritmo de escravidão que o chefe chegava na fábrica e a turma já se escondia, ficava com medo, receio, aí isso incomodava, ficava até irritado, até comentavam “pô, o cara enchendo o saco!”, mas hoje não, hoje já tem mais, sei lá as cabeças mudam, a mentalidade muda, hoje a nossa chefia tem mais diálogo com a gente (participante nº 26 – líder da classificação)
	Não se sente cobrado, sente que a cobrança que tem é normal que não incomoda (participante nº 30 – classificação, entrevista não gravada)
	Não se sente cobrado, sente que a cobrança que tem é normal que não incomoda (participante nº 31 – classificação, entrevista não gravada)

Classificação	Não (participante nº 34 – classificação)
	Cobrança sempre tem, eles dão um objetivo para a gente atingir e estão sempre cobrando, eles incentivam a gente com os prêmios; quando está tudo beleza tudo bom, mas quando não funciona como eles querem ... (participante nº 37 – classificação)
	Eu não sinto, não incomoda (participante nº 43 – classificação)
Expedição	Hoje não, antes era muito cobrado. A pressão incomodava, irritava, mas não aconteceu mais. (participante no. 5 - operador de máquina empilhadeira).
	Acho que quando a gente faz a coisa bem feita não tem motivo. (participante no. 8 - conferente de estoque / turno B).
	A gente é controlado, controlado não a gente é cobrado, que eu trabalho na exportação e de vez em quando recebe um pedido grande, então o supervisor lá me cobra: tem que fazer isso aqui, que é um pedido grande, uma olhada boa em cima e tudo, mas fora isso não . . . (participante nº 22 – operador de empilhadeira, expedição)
	Não, quanto a isso não, bom demais até (participante nº 27 – conferente, operador de empilhadeira)
	Não se sente cobrado, sente que a cobrança que tem é normal que não incomoda (participante nº 28 – operador industrial (folguista), entrevista não gravada)
	A única cobrança que nós temos é não deixar parar o carregamento e manter as coisas organizadas, isso já é normal, é cobrança no sentido de fazer aquilo que deveria ser feito, não incomoda (participante nº 38 – expedição – operador de empilhadeira)

ADVERTÊNCIAS	
Modelagem	Eu levei uma advertência faz uns 7 ou 8 anos. Eu trabalhei 15 dias, não vim na minha folga e eu levei uma advertência. Eles pediram para vir e eu não falei nada, fiquei na minha porque eu não queria nem discutir. Queria descansar e pronto. Eu não vim e na segunda-feira levei uma advertência por escrito. Foi a única vez e eu falei pro supervisor 'tu não vai me convencer que eu estou errado', eu bato o cartão 15 dias sem folga aí ele pediu pra vir no domingo de Páscoa. Eu também não falei nem que vinha nem que não vinha, fiquei na minha que eu não queria nem discutir. (participante no. 1 - modelagem)...
	Eu levei uma advertência. Era para trabalhar no domingo e nós folgávamos no domingo, eu não vim porque era a minha folga e eu não morava aqui na época, foi a única punição que eu recebi até hoje. (participante no. 6 - prensa / turno B).
	Não foi questionado (participante nº 18 – operador de prensa)
	Já, eu acho que não merecia, mas . . . eu trabalhava na esmaltação, sistema de carro, encher carro, o operador não estava no momento e para não parar a linha eu sabia trabalhar com transferência, peguei a transferência e fui buscar o carro para mim, o pino da transferência escapou e pegou no ferro no chão, só entortou não fez nada, aí ele achou que eu não tava fazendo o meu trabalho, tava fazendo o trabalho de outra pessoa, levei uma advertência . . . achei injusto porque não perdeu tempo, não deu problema nenhum, enquanto que isso aconteceu várias vezes com outras pessoas, pior ainda com carro em cima cheio de azulejos, e eles nunca faziam nada, mas com as pessoas que eram mais chegadas não acontecia nada, eu era mais desconhecido (participante nº 23 – preparação de massa)
	Sim (participante nº 29 – preparação da massa, entrevista não gravada)
	Achei injusta pois o erro foi do colega do turno anterior, ele percebeu, foi resolver e o supervisor veio perguntar como que ele não viu antes e deu a punição, fiquei muito irritado pois procuro fazer o trabalho da melhor maneira possível (participante nº 32 – prensa)
	Não (participante nº 40 – prensa)
Esmaltação	Não. (participante no. 3 - esmaltação).
	Não. (participante no. 7 - esmaltação / turno B).
	Uma vez recebi um “gancho”, logo que eu entrei aqui. Eu era mais novo e tomei umas cervejas a mais, fui trabalhar e o supervisor não deixou. Mas depois me corrigi e parei com aquilo. (participante no. 13 - esmaltação / turno C).
	Não. (participante no. 14 - esmaltação / turno C).
	Não. (participante no. 17 - esmaltação Peças Especiais / turno C).
	Recebi uma punição uma vez porque faltei e não avisei (participante nº 19 – esmaltação)
	Nunca (participante nº 24 – esmaltação)
	No final da entrevista do participante nº 33 (decoreção/esmaltação) o som ficou ruim
	Não (participante nº 36 – decoreção/esmaltação)
	Não (participante nº 41 – esmaltação)
	Não (participante nº 42 – esmaltação)
Queima	Não. (participante no. 4 - forno).
	Não. (participante no. 10 - forno / turno B).
	Não. (participante no. 12 - forno Peças Especiais / turno C).
	Não (participante nº 20 – forno)
	Não foi questionado (participante nº 25 – forno)

Classificação	Não (participante nº 35 – forno)
	O participante nº 39 (forno e classificação) não foi questionado
	Não (participante nº 44– forno – terceira queima)
	Não (participante nº 45 – maquina de corte – terceira queima)
	Há muito tempo atrás, por causa do serviço que tinha que trabalhar muito rápido e aconteceu alguma coisa porque o serviço antigamente não era igual a hoje, o serviço não era automático, tinha que puxar carro, transferência, e as vezes no bater um carro com outro quebrava o carro ou quebrava o material e dava prejuízo, por causa disso já fui chamado a atenção, mas agora é tudo automático, é mais fácil de trabalhar (participante nº 46 – forno)
	O participante nº. 2 não foi questionado.
	Não. (participante no. 9 - classificação / turno B).
	Graças à Deus não. (participante no. 11 - classificação / turno C).
	Não. (participante no. 15 - classificação Peças Especiais / turno C).
	Já. Até foi uma das coisas que eu mais fiquei sentido aqui na empresa. (participante no. 16 - classificação / turno C).
	Não (participante nº 21 – classificação)
	Já levei uma advertência, porque faltei uns dias e eu liguei para o meu supervisor e ele não estava, eu falei com o líder e naquela ele achou, eu errei, eu errei, eu deveria ter falado para ele, até vim na fábrica porque eu tive uns problemas com a minha mãe como eu já falei, uns dias sem vim na fábrica e não comuniquei a empresa, mas não foi uma advertência que me deixou chateado assim, hoje eu sou um dos líderes da classificação que as chefias gostam de mim pra caramba, eu também gosto deles, eu aceitei numa boa, eu também errei mas não quero mais errar mas foi num momento que eu não pude vir aqui (participante nº 26 –classificação)
	Não (participante nº 30 – classificação, entrevista não gravada)
	Não (participante nº 31 – classificação, entrevista não gravada)
	O participante nº 34 (classificação) não foi questionado
	Levei uma advertência por falta ao trabalho (participante nº 37 – classificação)
	Recebi uma vez e não gostei muito, foi pelo horário de lanche era um técnico de cerâmica e ele estava recém trabalhando junto com a gente no setor e era uma hora que não tinha o que fazer, que até no caso não fui só eu foi toda a turma do setor, estava tudo vazio os fornos não tinha o que fazer, o que tinha para fazer nós já tínhamos feito e a gente estava na hora do lanche e passou um pouquinho, era meia hora e ficamos uns 40 minutos e ele (supervisor) chegou cobrando da gente, no momento fiquei um pouco nervoso já comecei a discutir com ele e ele deu advertência para todo mundo, não gostei muito porque a gente vai criando uma inimizade e até no final me controlei, deixei para lá, é porque ficou na minha ficha e a gente não gosta muito (participante 43)
Expedição	Não. (participante no. 5 - operador de máquina empilhadeira)
	Não. (participante no. 8 - conferente de estoque / turno B).
	Não, que eu me lembre não (participante nº 22 – operador de empilhadeira, expedição)
	Nunca (participante nº 27 – conferente, operador de empilhadeira)
	Sim (participante nº 28 – operador industrial (folguista), entrevista não gravada)
	Já, faltei no primeiro dia do ano, porque troquei com um colega e ele veio trabalhar mas não avisou a chefia que ia trocar e aconteceu que uma outra pessoa se machucou e não pode vir e esse cara com quem troquei teria que substituir o que se machucou (participante nº 38 – expedição – operador de empilhadeira)

DEMISSÕES	
Modelagem	No nosso setor até que não tem, é uma coisa assim, que quando dá problema, que mexe na fábrica inteira, diminui a produção, até pode ser que saia alguém, mas acho que aqui na fábrica o setor que menos tem demissão é o meu setor. Não tenho medo, porque sempre que eu entrei aqui faço o que me pedem para fazer, a hora que eu não servir mais me tira e pronto. (participante no. 1 - modelagem).
	Tem, a gente fica com aquilo na idéia, conforme começa a acontecer a gente fica com aquele pensar, fica pensando se pode ser a gente. Mas medo eu não tenho, nunca fiquei com medo de ser demitido. (participante no. 6 - prensa / turno B).
	Existe por redução de quadro, a empresa vem cada vez mais aperfeiçoando a produção, equipamentos e vai reduzindo pessoas. A situação não é boa, a gente pode estar no serviço hoje e amanhã pode ser que não esteja mais aqui, e lá fora é difícil também . . . Já vi bastante gente sendo demitida, quando vim pra cá tinha 650 funcionários e hoje tem 120, diminuição grande . . (participante nº 18 – operador de prensa)

Modelagem	Há frequência, ultimamente só se houve se houve falar em demissões, de uns dois anos pra cá sinto bastante medo, principalmente porque o meu salário é maior, ganho um pouco mais, tiraram chefias, o chefe de produção, quem tá ganhando menos tá mais seguro do que quem tá ganhando mais (participante nº 23 – preparação de massa)
	Há demissões apenas quando há redução de quadro. Não chegam a causar medo ou insegurança (participante nº 29– preparação da massa, entrevista não gravada)
	Aqui até que não tem muita demissão não, é demitido aquele que não gosta de trabalhar pois atrapalha os colegas; a demissão é por motivo justo ou por redução de quadro quando aí saí cara bom. Tenho medo de ser demitido, pois é aqui que ganho o meu pão, no final do ano o medo aumenta, sempre há o medo (participante nº 32 – prensa)

	Volta e meia tem o pessoal que pede para ir embora, tem 01 mês e pouco que um cara da classificação foi para a rua mas não sei qual o motivo. (...) Não sinto medo, porque o meu serviço eu faço direitinho se eles me mandarem embora não sei porque eu trabalho há 05 anos aqui e nunca ninguém me chamou para cobrar alguma coisa, nada (participante nº 40 – prensa)
Esmaltação	No meu setor, acho que já faz quase um ano que não tem demissão. Já a fábrica teve o gerente. A pessoa fica nervosa, mas se eu for pra rua é porque chegou a hora. Não vai ficar para semente. (participante no. 3 - esmaltação).
	Sempre fim de ano e começo de ano. Não sinto medo. (participante no. 7 - esmaltação / turno B).
	Às vezes tem. A gente fica preocupado mas a gente capricha muito no trabalho. A gente fica mais descansado porque tem confiança no serviço que a gente faz. (participante no. 13 - esmaltação / turno C).
	Não, é difícil. Não, medo não, mas a gente fica meio assim . . . (participante no. 14 - esmaltação / turno C).
	O que existe é bastante boato. O que mais incomoda é o boato. Mas até agora o pessoal que saiu é o pessoal que pede para sair então eles demitem. (participante no. 17 - esmaltação Peças Especiais / turno C).
	Houve, faz tempo que não vejo mais demissões, pelo menos no nosso setor. Não me sinto com medo ou inseguro (participante nº 19 – esmaltação)
	Agora tá ocorrendo bastante; a gente ainda não tá com medo porque começaram ali por cima, tomara que fique ali por cima. A gente tá no quadro suficiente, se tirar um faz falta (participante nº 24 – esmaltação)
	No final da entrevista do participante nº 33 (decoração/esmaltação) o som ficou ruim
	Às vezes tem, não sinto medo, eu faço meu serviço correto e a gente sabe tudo o que não deve fazer, a gente evita de fazer o que não deve (participante nº 36 – decoração/esmaltação)
	Aqui na nossa fábrica normalmente a demissão é porque alguém pede para sair, mas frequência de demissões não tem, teve essa última mas foi mais o pessoal que tinha mais cargo, mais salário. (...) Aqui a gente nunca está seguro (participante nº 41 – esmaltação)
	De vez em quando eles ficham 01, mandam embora, é assim, não sinto medo (participante nº 42 – esmaltação)
Queima	Até tem um boato agora que alguns vão ser demitidos. Mas eu não tenho medo. Eu vejo que a maioria tem medo. Eu procuro fazer o meu serviço bem feito, tem uma certa segurança, posso até ir mas não se sabe quem vai. (participante no. 4 - forno).
	Não é muito. O que aconteceu muito até na Alfa II em 99 e 2000 foi 110 numa vez e depois mais 120 na outra em função que está vindo esse forno à rolo. Nesse forno não é nem a metade do pessoal, então o pessoal que trabalhava na biqueima que era um serviço manual, mais forçado, trabalhava mais, era bem mais forçado fisicamente, aí saiu aquela remessa de pessoal, depois vai um ou outro, mas isso no dia a dia toda a empresa tem. [Medo, insegurança] Eu tenho hoje principalmente porque o mercado está ruim e hoje se eu sair de forneiro eles não promovem mais a forneiro, então vem para o forno com um salário menor. Por exemplo eu sou um forneiro e ganho melhor mas de repente vem outro com salário inferior, aí é lógico na hora de optar . . . (participante no. 10 - forno / turno B).
	Não. (participante no. 12 - forno Peças Especiais / turno C).
	Todo ano tá tendo, hoje em dia . . . final de ano sempre sai algumas pessoas, tem colegas que estão pedindo para ir pra rua porque estão desanimados por causa do salário, trabalha sábado e domingo, folga dia de semana. Hoje pela minha idade me sinto mais inseguro, porque é mais difícil depois conseguir outro trabalho (participante nº 20 – forno)
	Todo ano sempre há redução de quadro, já passei por algumas reduções de quadro, porque na época que eu peguei aqui tinha quase 800 funcionários, aí parou um forno à túnel e lá se foi 150, parou outro forno foi mais um monte, depois foi reduzindo chefia e tudo, setores que morreram não existem mais, hoje a gente tá em 120-130 funcionários, e a perspectiva é de ser reduzido mais (...) Garantido não tem ninguém, o gerente que trabalhava aqui dizia para nós “eu vou ser o último a apagar as lâmpadas” e ele foi antes, então garantido não tem nada, a hora que achar que tu não é mais produtivo, não fica (participante nº 25 – forno)
	Mais no final do ano, não me sinto inseguro (participante nº 35 – forno)
	O participante nº 39 (forno e classificação) não foi questionado
	Na 3ª Queima a maioria pede para ir para rua, trabalha pouco tempo e não vai para frente e tem que procurar lugar melhor. (...) Eu não sinto medo porque acho que para a pessoa que quer trabalhar não falta emprego, muita gente saiu daqui e está trabalhando, pegou num lugar melhor, muita gente fica com medo de sair daqui, não está assim ... (participante nº 44 – forno – terceira queima)
Queima	É pouco, não é freqüente, normalmente de um ano para o outro sai 01, é bem pouca demissão; eu não sinto medo porque eu faço o meu serviço apesar de não ter líder a noite mas tem sempre alguém que olha, que diz, eu acho que o meu serviço eu faço, a minha responsabilidade eu tenho, nunca tive inimizade com ninguém, se eu for para rua eu não me preocupo porque pelo menos 01 motivo eles vão ter que me dar, me considero mais trabalhador que muita gente que tem ali que só quer enrolar, eu não tenho medo de ir para a rua (participante nº 45 – máquina de corte – terceira queima)
	De vez em quando, acho que a maioria do pessoal se preocupa, eu tenho um pouco de medo mas é leve porque acho que não faço nada errado e aí fico tranquilo (participante nº 46 – forno)
Classificação	Eu estou aqui há seis anos e foram demitidos somente aqueles que pediram, mas é raro acontecer isso aí, só mesmo se parar o forno. Eu não quero [ser demitida], mas se acontecer a gente já está até preparada, fazer o quê, né? (participante no. 2 - classificação).

	Sim, quando menos se espera acontece. Dá bastante medo, quer ver quando tem boato “vai ter demissão em tal setor”. Todo mundo fica assim, já vem trabalhar inseguro. Lá fora [da empresa] todo mundo já está sabendo que houve demissão, que vai ter. (participante no. 9 - classificação / turno B).
	Só quando a empresa passa por dificuldades, aí sempre tem. Não sinto medo. (participante no. 11 - classificação / turno C).
	Não. A gente ouvia muito falar que vão ser demitidas as pessoas que ganham mais. Tenho medo sim, com certeza os colegas também tem, quem tem uma diferença no salário está sempre com medo de ir para rua. (participante no. 15 - classificação Peças Especiais / turno C).
	Não. (participante no. 16 - classificação / turno C).
	Há, isso aí é o mercado hoje em dia. Hoje todo mundo sente medo, insegurança (participante nº 21 – classificação)
	Com frequência não, quando tem é bastante, eles tiram de ninhada como diz o outro, bastante gente, dá medo, todo mundo fica com medo, inseguro, isso aí é geral (participante nº 26 – classificação)
	Há demissões apenas quando há redução de quadro. Não chegam a causar medo ou insegurança (participante nº 30 – classificação, entrevista não gravada)
	Há demissões apenas quando há redução de quadro. Não chegam a causar medo ou insegurança (participante nº 31 – classificação, entrevista não gravada)
	Faz tempo que não tem, pelo menos no nosso turno, não sinto medo ou insegurança (participante nº 34 – classificação)
	Outubro a novembro é a época do facão; geralmente quem vai para a rua a gente já sabe que vai, a pessoa mesmo já sabe. É só trabalhar certinho, sempre os que saíram é os que fizeram por merecer (participante nº 37 – classificação)
	Sempre tem demissão, as vezes demora mais, as vezes demora menos, depende da situação também. (...) Não sinto medo, graças a Deus eu sempre fui seguro no meu setor (participante nº 43 – classificação)
Expedição	Na fábrica em si [tem demissões]. Sinto medo e insegurança. (participante no. 5 - operador de máquina empilhadeira).
	Agora teve há uns dias atrás, mas foi mais o pessoal, o gerente. Não sinto medo. (participante no. 8 - conferente de estoque / turno B).
	Da fábrica não, na fábrica é um padrão único quase sem, é pouca demissão, geralmente quando aconteceu esses dias umas demissões mais pertence mais ao escritório . . . Não sente medo ou insegurança em relação à demissões (participante nº 22 – operador de empilhadeira, expedição)
	Não há frequência de demissões, não sinto medo nem insegurança, já passei essa época, hoje estou mais tranquilo (participante nº 27 – conferente, operador de empilhadeira)
	Há demissões apenas quando há redução de quadro. Não chegam a causar medo ou insegurança, o medo é normal como todo brasileiro diante da instabilidade econômica que vive o país. (participante nº 28 – operador industrial (folguista), entrevista não gravada)
	Às vezes acontece, as vezes não. Normalmente quem é demitido aqui, que eu saiba, ou ele pediu ou ele é vadio. Todo mundo tem medo de ser demitido, mas eu dou o máximo de mim para demonstrar que eu sou um cara que batalho para continuar no emprego (participante nº 38 – expedição – operador de empilhadeira)

SEGURANÇA NO LOCAL DE TRABALHO	
Modelagem	Oferece riscos, tanto de acidente quanto para a saúde como foi falado dos ruídos, da poeira e do calor. As prensas são máquinas que a gente trabalha com a parte elétrica e isso pode dar problema. Eu quase perdi os dedos uma vez ali: um rapaz me chamou para ver se a prensa estava com problema e, para isso, eu botei a mão para ver se estava fora e a prensa acionou sozinha e empurrou o carrinho para frente. Eu puxei o dedo e só lascou a parte de baixo. Mas eu tive um colega que perdeu a mão há muitos anos. Na época ele não usou a trava e a prensa tava com problema. Ele achou que ela demoraria a descer e botou a mão por baixo, mas aí ela baixou rapidamente e cortou o braço dele. (participante no. 1 - modelagem).
	Participante no. 6 não foi indagado sobre isso.
	A prensa é um equipamento perigoso se a pessoa não tiver cuidado com ela, mas existem as proteções se a gente vai operar ela, se tem que botar a mão. Eu me sinto seguro, tive 1 acidente mas foi coisa leve, um arranhãozinho, me sinto à vontade para estar operando a prensa (Entrevistado nº 18 – operador de prensa)

Modelagem	Oferece riscos para a saúde e de acidentes, muito risco mais de acidente, todos os equipamentos são em movimento, correias, máquinas, escavadeiras . . . para a saúde por causa do barulho e da poeira que tem bastante (Entrevistado nº 23 – preparação de massa)
	Não foi questionado (Entrevistado nº 29 – preparação da massa, entrevista não gravada)
	Em relação à acidentes se a pessoa trabalha com cuidado o ambiente é bom de trabalhar; é prejudicial pelo ruído e pela poeira, isso pode prejudicar a atenção e a concentração e aí pode provocar acidente (participante nº 32 – prensa)
	Tem o cara da manhã, o cara da tarde, o cara da noite e para nós que trabalhamos ali é um setor perigoso, prensa, porque se uma prensa daquela pegar em cima de uma pessoa ... mas acontece que nós temos, já estamos acostumados a trabalhar ali, nós temos vários cuidados, é perigoso se uma pessoa que nunca trabalhou ali for lá, mas nós já estamos acostumados e o cara sempre se cuida porque já sabe que é perigoso . . . no meu ponto de vista é seguro mas o cara tem que estar sempre prestando atenção porque se bobear ali com uma prensa o cara pode perder uma mão, um braço (participante nº 40 – prensa)

Esmaltação	Acho que a pessoa tem que ter cuidado, né? Aí tem polias, tem correias, acho que tem que ter cuidado. Perigo sempre tem, a fábrica está tentando no máximo. Em uma época não era tanto [o perigo], hoje eles estão tentando evitar acidente no máximo, eles não querem que isso aconteça. Eu acho que melhorou muito quanto à acidentes, eu mesma nunca vi, nunca soube, graças à Deus. Tem o pó que é mais prejudicial, para a saúde, mas não é em todo setor, tem setor que não tem muito. (participante no. 3 - esmaltação).
	Acho que está bem mais seguro hoje. (participante no. 7 - esmaltação / turno B).
	O único [risco] que eu acho que pode fazer um pouco mal é essa poeira e esse barulho para o ouvido. (participante no. 13 - esmaltação / turno C).
	Em termos de segurança está bom. Só é meio perigoso as correias, mas a gente se cuida. (participante no. 14 - esmaltação / turno C).
	Riscos de acidentes existem mas são bem poucos e são bem esclarecidos os locais onde existem e são bem identificados. Existem polias mas ali existe uma proteção. Então para você se acidentar só se chegar e colocar a mão lá dentro mesmo porque o risco é mínimo. Risco de acidente existe em qualquer lugar. (participante no. 17 - esmaltação Peças Especiais / turno C).
	Oferece riscos para a saúde e principalmente riscos de acidentes: tem muita correia o pessoal pode trancar um dedo, se machucar, o chão muitas vezes molhado é liso, já houve gente que levou escorregão e caiu, não chegaram a se machucar mas poderia ter acontecido o pior . . . Para a saúde é a poeira, né? o problema de barulho que pode dar um stress, poeira, calor, tudo isso ajuda (Entrevistado nº 19 – esmaltação)
	Riscos de machucar com as correias, como já machuquei o dedo, agora eles já estão providenciando proteção para as polias, se for virar uma correia não tranca mais o dedo; risco elétrico é na zona do véu, é bem úmido e lá mexe com bomba elétrica, mas acidente nunca ocorreu só levar choquinho leve. (...) Os véus também porque pode afetar a coluna, porque as bombas são pesadas, aviso que quando forem trocar a referência me chamem para ajudar, já tiveram dois casos de afastamento da empresa por problema na coluna, não sei se forma só as bombas mas devem ter ajudado (Entrevistado nº 24 – líder de esmaltação)
	No final da entrevista do participante nº 33(decoração/esmaltação) o som ficou ruim
	Vai tudo é do cuidado, né? Porque ali é correia e polia, aí é perigoso e tem que se cuidar, tem que ver onde coloca a mão, tem que ir com calma, trancou tem que parar a correia, não adianta ir correndo se não pode complicar. Nunca sofri acidente mas já vi colegas, é comum acontecer (acidentes) (participante nº 36 – decoração/esmaltação)
	Oferece riscos, um dos riscos é acidente, mas eu acredito que o acidente vai muito da pessoa que trabalha, a prática, não quer botar a mão onde não deve, que a gente tem toda a autoridade para trocar uma correia, fazer alguma coisa, pára a linha e troca, o problema é só a poeira que pode trazer algum prejuízo (participante nº 41 – esmaltação)
Queima	Risco tem em todos os lugares, o cara tem que se cuidar, a gente procura se tem alguma falha, alguma coisa, a gente cobra também. P: São? R: De vez em quando tem palestra, curso, alguma coisa assim para informar de como se proteger. (...) É seguro, depende de cada um (participante nº 42 – esmaltação)
	Tem riscos. Por exemplo, durante a troca do rolo no forno, tem vezes que o rolo quebra na tua mão, daí aqueles pedaços que estão com alguns graus podem cair na perna, podem queimar. Também, nas correias, tu vai olhar, tem em certo risco. Mas a gente se cuida, até se acostuma. Daí é onde perde o medo, porque no começo a gente fica meio assustado, depois se acostuma e vai indo o dia a dia. Quando eu peguei aqui [foi admitido] soube de um rapaz que perdeu a mão na prensa, mas ver, assim, acidente grave eu não vi não. Eu vi cortar a mão, um dedo nas correias, mas grave eu não cheguei a ver, aí quando a gente sabe desses acidentes a gente fica até mais alerta. (participante no. 4 - forno).

Queima	Isso sempre oferece [riscos]. Até isso aí foi uma coisa que a segurança fez: eles botaram um mapa de risco orientando o pessoal mais ou menos dos riscos mais frequentes. Mas o nosso setor ali sempre tem risco de queimadura, o risco é grande. Além disso ali o próprio gás em si, a gente sabe que tem muito dispositivo de segurança, hoje dificilmente dá uma explosão, mas gás sempre traz aquele frio para a gente, dá medo, sempre dá medo porque pode estar funcionando “certinho”, dá um “barulhinho” qualquer a gente já corta a válvula do gás e fecha. Mas pode acontecer alguma coisa que não funcione do jeito que a gente espera, mas até hoje graças à Deus não aconteceu. [Saúde] Eu acho que hoje a audição foi uma coisa que melhorou bastante. Eu acho que hoje para o forno a visão é bastante prejudicada, já foram testadas umas máscaras, nós usamos no forno à túnel um óculos escuro, mas é aquela coisa que você não usa no dia a dia, não é assim frequente. Aí de repente dá aquele problema você vai faz e já fez. Mas sempre prejuízo para a saúde traz, com certeza, até porque o problema de audição piorou depois que estou na empresa. (participante no. 10 - forno / turno B).
	É seguro. (participante no. 12 - forno Peças Especiais / turno C).
	Para a saúde por causa do calor, negócio de reumatismo, a gente tem que cuidar, se tá no calor tomar uma água fria ou se jogar na água. Risco de acidente é pelo gás, tem que se cuidar . . . Já soube que aconteceu acidente nos fornos antigos que pegou fogo com um colega meu, mas me sinto seguro para trabalhar. Toca o alarme quando as peças trancam no forno, o barulho incomoda mas a gente se acostuma, a pessoa que entra no começo, aqui na fábrica, estranha mais (Entrevistado nº 20 – forneiro)
	Ele é seguro, porque o setor de fornos a gente já chegou há quase 3000 dias sem acidentes, então acidente assim, até a gente tem um programinha aí de prêmios, se 5°S tiver acima de 90% e sem acidente a gente ganha R\$20,00, pelo acidente acho que vai ser difícil a gente perder porque a gente se cuida, na troca de rolo a gente presta mais atenção. Para a saúde, ficar doente, sei lá, pode levar uma queimadurinha, os forneiros também são muito gripados, mudança de temperatura, fora isso não. (...) O stress é lá em cima, todo mundo, os forneiros mesmo aí sofrem muita pressão, eu mesmo não reclamo porque eu não acho cansativo, eu acho estressante. (Entrevistado nº 25 – forneiro)

Classificação	Tem riscos mas acostuma, trabalho com gás inflamável e temperatura de 1.180°C (participante nº 35 – forno)
	O local é seguro (participante nº 39 – forno e classificação) (entrevista no caderno)
	Para a saúde acho que é meio perigoso, não sei também aquela poeira, a gente respirar aquilo ali direto deve fazer mal; a segurança aqui é boa, até que o técnico de segurança aqui na III é bom, ele cobra bastante a segurança da gente. (...) ... eu me sinto seguro (participante nº 44 – forno – terceira queima)
	Acho que oferece riscos que aquelas máquinas ali são mais velhas, não tão velhas, tem uma máquina que gira com bastante rotação e se às vezes aqueles parafusos não são bem adequados, às vezes não tem e é colocado qualquer tipo de parafuso, se chega a escapar algum é perigoso, pode cortar alguém, que às vezes é obrigado a regular a máquina com ela ligada e os discos funcionam muito rápido, eu acho que é perigoso; para a saúde é por causa do barulho, o barulho pode . . . porque quanto ao produto químico não tem, poeira também não me incomoda, as vezes tem alguém que se incomoda com aquele pó, pó sempre vai ter (participante nº 45 – máquina de corte) .
	É seguro, um pouco quente, um pouco de poeira, um pouco de barulho mas é uma coisa que numa fábrica é obrigado a ter, mas me sinto seguro pelo motivo de trabalhar tanto tempo no mesmo setor, mesmo serviço, a gente acostuma, trabalha com mais facilidade, acho que não há risco (participante nº 46 – forno)
	Eu não considero tão seguro, mas não tem como mudar também; [para prevenir] acidente é só saber se cuidar na máquina, não querer dar uma de ‘sabidão’ porque não adianta, tem que também estar consciente do que está fazendo. Aqui na classificação eu nunca vi um acidente grave. Às vezes, um arranhãozinho, às vezes uma peça lasca... (participante no. 2 - classificação).
	Para a saúde eu acho que é o barulho e a poeira, agora de acidente eu acho que cada um tem que se cuidar um pouquinho. Me sinto segura. (participante no. 9 - classificação / turno B).
	Para a saúde eu creio que não oferece muito risco. Agora para acidente já é mais porque eu penso que quem está trabalhando no dia a dia com correia, polia, o próprio material pode cortar, eu acho que já é mais perigoso. (participante no. 11 - classificação / turno C).
	É seguro. (participante no. 15 - classificação Peças Especiais / turno C).
	Até um tempo atrás acontecia acidente, aí o pessoal tem esse negócio que um pouco era descuido do pessoal. Tem um prêmio hoje também, diminuiu bastante. (participante no. 16 - classificação / turno C).
Expedição	Risco tem: cortar uma mão, tem que cuidar para não ser atropelado pela empilhadeira, todo mês tem uma reunião com o técnico de segurança para orientar a gente, teve 1 ou 2 acidentes no mês ele já opa! Vai lá conversar com o pessoal para ver o que tá havendo lá. As orientações ajudam a se cuidar mais.. Nunca sofri acidente, vi um colega que respingou cola e até depois ele deu um depoimento na reunião de segurança, foi um erro do outro operador que não viu (Entrevistado nº 21 – classificação)
	No meu setor ali é o setor mais privilegiado que tem, porque o que mais incomoda ali é o barulho, poeira assim, mas no geral assim, porque eu já trabalhei na esmaltação, em prensa, e é um local que eu me sinto bem, me sinto em casa, me sinto seguro, a coisa que eu faço ali não tem problema nenhum (Entrevistado nº 26 – líder da classificação)
	Não foi questionado (Entrevistado nº 30 – classificação, entrevista não gravada)
	Não foi questionado (Entrevistado nº 31 – classificação, entrevista não gravada)

Classificação	O meu é seguro, tem acidentes com os caras da classificação, mas no meu serviço não tem; faz umas duas semanas que caiu uma caixa no pé de um, quebrou um dedo parece, a maioria dos acidentes é por descuido (participante nº 34 – classificação)
	É freqüente o risco de acidentes. A empresa faz bastante, o técnico de segurança é ótimo, está sempre junto com a gente, mas às vezes acontece acidentes que não tem como prever (participante nº 37 – classificação)
	Sempre tem risco, manusear quebra, colar caixa com cola, sempre algum risco tem, ou até mesmo andar com uma empilhadeira que a gente anda bastante que a noite não tem operador ali, então a gente trabalhando tem que tomar muito cuidado, sempre tem algum cuidado para tomar (participante nº 43 – classificação)
Expedição	Os riscos maiores são o pó e o tráfego da empilhadeira. Tem poucos acidentes, mas me preocupo bastante, tem que ter atenção máxima para que não aconteça. (participante no. 5 - operador de máquina empilhadeira).
	No geral é seguro, não sinto medo, me sinto seguro. (participante no. 8 - conferente de estoque / turno B).
	Para mim eu acho seguro porque o que foi feito aí no meu setor foi feito com segurança, foi colocada uma corrente ali no nosso setor que foi sugestão nossa junto com a segurança para proteção, é garantido, não garantido não, mas pelo menos dá uma segurança (Entrevistado nº 22 – operador de empilhadeira, expedição)
	Eu creio que seja seguro, desde que a gente tenha cuidado porque tem empilhadeira trafegando direto, então tem que ter cuidado, né? mas quanto a isso . . . eu me sinto seguro (Entrevistado nº 27 – conferente, operador de empilhadeira)
	Não foi questionado (Entrevistado nº 28 – operador industrial (folguista), entrevista não gravada)
Expedição	Oferece bastante risco de acidentes, atropelamento, queda de caixas em cima da máquina, queda de paleta, batida de empilhadeira, isso acontece com freqüência.(...) Recebemos orientação, o próprio curso para operar a máquina ensina os cuidados. Não sei se poderia ser modificado porque não tem como evitar uma caixa cair ou um paleta virar, uma coisa assim . . . são coisas que ninguém faz acontecer, acontece ... (participante nº 38 – expedição – operador de empilhadeira)

HIERARQUIA E A RELAÇÃO COM CHEFIA	
Modelagem	Olha, o gerente que está aqui hoje 'é dez', o cara tem diálogo e é aberto para conversas, mas há alguns que deixam a desejar. O Silvio é um cara que acompanha o trabalho, chega lá embaixo e pergunta como está, se tem algum problema ele fica preocupado, tenta resolver ou vai falar com alguém para resolver. Se for preciso, ele convoca reunião com a gente para perguntar se tem algum problema. Tem pessoas que são 'de cima' e passam pela gente e não dizem nem bom dia. A maior parte é dez, só que tem alguns que eu já precisei e não me ajudaram, então até se precisar eu já evito, nem vou procurar. Mas a maioria é beleza. (participante no. 1 - modelagem).
	Tem vários tipos de chefe, de um modo geral eles ajudam. Me sinto à vontade. (participante no. 6 - prensa / turno B).
	Sinto-me bem à vontade em procurá-los [chefes], desde que trabalho aqui nunca teve nenhum problema, sempre foi bem liberal, o que tiver que perguntar, eu pergunto. (...) os chefes às vezes não estão trabalhando com a gente, não estão sentindo o que está acontecendo na hora, às vezes chegam e não estão no ritmo que a gente está aí entende as coisas errado e vão perturbando mais. Se eles estiverem mais em contato, mais próximos com o trabalho da gente seria melhor, existem aqueles chefes que entendem o serviço, que sabem que é assim, tem que ser mais com aquele jeito, daquela forma, outros já não admitem acham que tem que ser do jeito certo (...)o acesso é fácil, o que precisar . . . quando há problemas com equipamentos eles procuram resolver logo (Entrevistado nº 18 – operador de prensa)
	Com supervisor não tem problema, já teve chefias ruins, posso dizer que 100% não é mas uns 99% melhorou mais. P: Sente-se à vontade para conversar com a chefias? R: É que ele cobra, cobrar ele cobra como todos os outros, mas ele também aceita opinião, sugere alguma coisa . . . já houve alguns que não: se é assim, é assim . . . (Entrevistado nº 23 – preparação de massa)
	Sente-se a vontade com o supervisor, é uma pessoa que procura ajuda-los e estar junto (Entrevistado nº 29 – preparação da massa, entrevista não gravada)
	Chefe de produção não dialoga, é estourado; quando tem um problema vou direto ao mecânico, só que muitas vezes demora para resolver, aí o chefe de produção já vem estourando “como é que demoraram? não pode”, muitas vezes tem discussão por causa da grosseria dele, com a demissão do chefe melhorou muito, agora está beleza, hoje me sinto muito à vontade no trabalho e mais a vontade para comunicar qualquer problema, se precisar os supervisores estão abertos e á disposição. (...) quando cobram com razão é bom, se não tem razão não; não me sinto pressionado, a irritação é por causa do próprio trabalho (participante nº 32 – prensa)
	Procura facilitar o trabalho, é a mesma coisa que um pai para nós (o supervisor), não falta nada, se a qualidade está ruim ele cobra, se a qualidade está boa, se o tempo está mais folgado, está mais devagar, ele é um cara bom para nós, se tem que trocar uma referência ele ajuda a trocar, ele se suja como a gente se suja, porque pode perguntar aí um por um que ninguém tem nada para falar dele, se ele cobra que a qualidade está ruim é porque está ruim mesmo, ele próprio vai ver junto com a gente qual o defeito, eu me sinto à vontade para trabalhar com ele, tanto faz estar trabalhando ou não para mim é a mesma coisa, ele é um parceiro de trabalho meu, um cara super gente fina (participante nº 40 – prensa)
Esmaltação	Eu acho que está bom, converso com meu supervisor todo dia, me sinto à vontade, eu sou um pouco nervosa mesmo por natureza, eu sempre fui assim, mas eu já era assim antes de vir trabalhar aqui. (participante no. 3 - esmaltação).
	Hoje em dia me sinto à vontade, mas já foi bem pior. (participante no. 7 - esmaltação / turno B).
	É boa, me sinto à vontade. Ele é muito gente boa, fica junto com a gente. O que a gente precisa vai lá falar com ele e ele dá um jeito. (participante no. 13 - esmaltação / turno C).
	Facilita o trabalho. [Relação com supervisor] É ótima. (participante no. 14 - esmaltação / turno C).
	É boa. Me sinto bastante à vontade. (participante no. 17 - esmaltação Peças Especiais / turno C).
	Eu acredito que dificultam, porque aqui pelo menos quem anda mais agarrado com eles tem mais privilégios e o cara que não tá muito agarrado eles sempre cobram mais, tão mais em cima, pra uns tem regalias, pra outros pior, aí fica difícil. Não me sinto à vontade para conversar com eles (chefias), nem para discutir problemas referentes ao trabalho (Entrevistado nº 19 – esmaltação)
	Tem um supervisor que de certa forma dificulta o trabalho porque se a gente dá uma sugestão para melhorar ele não leva adiante dizendo que a gente deu a sugestão, ele leva como se fosse ele, ele quer dizer que sem ele a fábrica para e não é assim, porque se ele bota uma referência para produzir não depende só dele, depende de mim e do operador, ele depende mais de mim, tem um só desse tipo, ele é novo na unidade. Com os outros me sinto bem, o chefe novo é bom, mas não sei dizer ainda se tenho acesso fácil (Entrevistado nº 24 – líder de esmaltação)
	No final da entrevista do participante nº 33 (decoração/esmaltação) o som ficou ruim
	Facilita, são fáceis de conversar, eu não sinto dificuldade nem com supervisor, chefias, com colegas (participante nº 36 – decoração/esmaltação)
	Facilita o trabalho, quanto ao supervisor não tem pessoa melhor para trabalhar e isso ajuda muito, é uma pessoa que procura colaborar com a gente, precisou dele ele sempre está ali, a relação é bem boa, ele ouve a gente (participante nº 41 – esmaltação)
	A relação é ótima, ele (o supervisor) ajuda a gente (participante nº 42 – esmaltação)

Queima	Eu acho que em certo ponto eles dificultam o trabalho, tem informações que não chegam até nós, às vezes está fazendo o serviço errado por não saber o que é para fazer correto, tem falha de comunicação. Mas com meu supervisor me sinto à vontade, ele é supervisor e é amigo, sempre diz que qualquer coisa pode ligar para ele, não tem problema. Com meu supervisor eu converso bastante. O que falta é uma melhor informação dos outros setores que não chegam. Quando há troca de referência, por exemplo, tem que mexer no forno, na temperatura, e às vezes chega quando o material está dentro do forno. Aí aquele material está dentro do forno vai bem dizer fora. Já aconteceu isso aí, é difícil mas acontece e é uma coisa que não pode acontecer, é falha de comunicação. (participante no. 4 - forno).
	Eu acho que hoje a hierarquia está melhor que uns tempos atrás. Em tempos atrás a gente trabalhava com 10 encarregados para 01 peão, então o que acontecia às vezes é que 01 te mandava fazer uma coisa e outro já mandava fazer outra, e tinha sempre que passar aquela “escadinha”. Então hoje está mais direto, eu acho até que tem pouca gente em cima do setor, só que em termos de comunicação fica bem mais prático. (participante no. 10 - forno / turno B).
	Facilita o trabalho. Ele [supervisor] sempre está ajudando no que ele pode fazer também. O relacionamento com ele é bom. (participante no. 12 - forno Peças Especiais / turno C).
	O acesso é fácil, qualquer problema que dá a gente pode conversar com o supervisor da área (Entrevistado nº 20 – forneiro)
	Quando nós tínhamos chefe de produção e o gerente eles atrapalhavam, porque tu via um problema passava pra eles e demorava eu acho, ou chegava para eles e eles não concordavam com a tua opinião e deixava a fábrica lenta, atrasava muito, hoje nós estamos só com o chefe de produção que faz também a lotação de gerente, se é ou não é ele te diz na hora, então ajuda porque o cara mostra o problema para ele e ele analisa junto, e vê a viabilidade de fazer ou não, ele dá um retorno, antes não às vezes tu falava e ficava no esquecimento até que acontecia o problema e gerava um custo maior . . . hoje tá melhor porque reduziu, por que agora . . . antes um jogava pro outro, hoje faz ou deixa quebrar, é mais dinâmico o processo (...)eles tão sempre na fábrica, esse chefe agora é novo, a gente tá se conhecendo ainda, mas sem problemas. (Entrevistado nº 25 – forneiro)
	a comunicação melhorou (com a troca de chefia) (participante nº 35 – forno)
	O participante nº 39 (forno e classificação) não foi questionado
	É boa, me sinto a vontade, se eu tiver alguma coisa para falar para ele eu falo, claro que com um pouco de restrição porque ele é supervisor, ganha mais e tem o poder de botar nós para a rua a hora que quiser, mas eu me sinto a vontade, se eu estiver certo não é porque ele é gerente ou quem quiser que eu não vou falar (participante nº 44 – forno – terceira queima)
Queima	Eles botaram um líder no nosso setor a noite, eu não me sentia a vontade para trabalhar ali porque entre os colegas sem ser ele nós nos dávamos muito bem, só que as vezes ele era o tipo que conversava com a gente uma coisa, levava outra, isso causava muita confusão e muita coisa ele achava que mandava, a gente não se sentia muito à vontade; foram feitas umas 04 reuniões com o chefe, 01 vez foi feita com a assistente social e ela resolveu o problema, ele tinha dado uma melhorada depois voltou a ficar meio . . . é porque é assim os chefes que tem aqui se eles tiverem que conversar com a gente, chamar a atenção ele não é de chamar a atenção na frente de todo mundo, chama na salinha, conversa, ele não esse nosso líder ele achava que podia as vezes causava uma discussão com alguém já vinha desde a salinha dele até aqui fora todo mundo escutando, acho que o respeito que ele quer nós também queremos, apesar de Ter um pouquinho mais de compromisso com a gente que ele é responsável por nós, só que eu acho que ele tinha amizade com todo mundo e não precisava estragar tudo, ele continua trabalhando com a gente, eu voltei de férias agora e eles falaram que ele não está mais sendo nosso líder, só está responsável para pegar a chave se precisar de alguma coisa, eu estou me sentindo mais a vontade agora, tem muita gente também que sim só que o problema deles é que eles viam que ele era errado mas não tomavam nenhuma atitude, sempre deixavam não sei se por medo de tirar ele daquela posição e o pessoal começou a tirar sarro dele, mas agora ele voltou a trabalhar com a gente normal e ninguém está incomodando ele (não tem supervisor essa pessoa que fica responsável para entrar na sala dos técnicos e pegar alguma coisa – ferramenta – que está faltando) (participante nº 45 – máquina de corte – terceira queima)
	É boa, me sinto a vontade, se precisar é só pedir ou ligar que ele (supervisor) ajuda (participante nº 46 – forno)
Classificação	Não tenho problema e até hoje nunca tive. O acesso a eles é fácil, nunca tive problema, dificuldade “ah! não me atenderam”. (participante no. 2 - classificação).
	Isso eles são “dez”. Desde que eu entrei aqui não tenho reclamação nenhuma do chefe. Pode vir a qualquer hora para conversar, qualquer problema . . . (participante no. 9 - classificação / turno B).
	A relação é ótima, me sinto à vontade. Ele [supervisor] sempre procura ajudar a gente. (participante no. 11 - classificação / turno C).
	Facilita o trabalho. [Relação com supervisor] É boa, me sinto à vontade. Hoje eu me sinto bem, ele é uma pessoa que cobra e vai lá elogiar, eu acho isso muito importante. (participante no. 15 - classificação Peças Especiais / turno C).
	Eles colaboram. A nossa chefia desde que eu peguei aqui a gente não pode reclamar do nosso chefe. Até a gente brinca muito com ele, ele é uma pessoa que a gente diz “é como se fosse um irmão da gente aqui dentro”. Todo mundo se dá bem. (participante no. 16 - classificação / turno C).
	Me sinto à vontade e o acesso é fácil (participante nº 21 – classificação)
	Como se fosse se estivesse dentro da minha casa, a responsabilidade é a mesma, somos cobrados, eu gosto de ser cobrado das coisas, às vezes pergunto pro meu chefe “como é que eu tô?”, porque às vezes tô achando que estou certo e de repente não estou, porque o serviço ali envolve muito é conversar, eu nunca cheguei assim e dei um ‘esporro’ em alguém, vou lá e digo que não está bom, acabou aquela época de cobrança de chegar, cobrar e dar um ‘esporro’ e o cara baixar a cabeça e só chorar.(...) hoje eles (chefia) facilitam o trabalho, tá bom de trabalhar. (participante nº 26 – líder da classificação)

Expedição	Sente-se a vontade com o supervisor, é uma pessoa que procura ajuda-los e estar junto (participante nº 30 – classificação, entrevista não gravada)
	Sente-se a vontade com o supervisor, é uma pessoa que procura ajuda-los e estar junto (participante nº 31 – classificação, entrevista não gravada)
	A relação é boa (...) O acesso aos supervisores é fácil, eles procuram resolver (participante nº 34 – classificação)
	Mudou o chefe e depois que o gerente saiu mudou da água para o vinho, ficou bem melhor, porque a gente só via ele entrar e sair. Esse que entrou não, está toda hora conversando com a gente, perguntando como está o material. Hoje me sinto à vontade para falar com a chefia, antes era difícil praticamente não havia acesso (participante nº 37 – classificação)
	A relação com supervisor considero ótima, me sinto a vontade, ele ajuda, no que precisar ajudar ele ajuda (participante nº 43 – classificação)
	Facilita, encurtou o caminho e o acesso é fácil. Me sinto à vontade. (participante no. 5 - operador de máquina empilhadeira).
Expedição	É boa [a relação], me sinto à vontade, normal. (participante no. 8 - conferente de estoque / turno B).
	Me sinto à vontade para conversar com eles, se eu tiver problema eu chego e converso, não tenho, muita gente diz que tem medo de conversar com o supervisor e com a gerência, eu chego e converso . . . talvez pelo longo tempo que eu tenho na empresa, todo mundo me conhece aqui . . . (Entrevistado nº 22 – operador de empilhadeira, expedição)
	A relação com chefias é ótima, não tenho nada a dizer sobre o meu chefe, me sinto muito à vontade, precisar qualquer coisa não tem problema. O acesso a ele é fácil (Entrevistado nº 27 – conferente, operador de empilhadeira)
	Sente-se a vontade com o supervisor, é uma pessoa que procura ajuda-los e estar junto (Entrevistado nº 28 – operador industrial (folguista), entrevista não gravada)
	O meu relacionamento com os meus chefes é normal, é bom (...) me sinto à vontade, se tiver algum problema pessoal primeiro procuro um amigo e se o amigo aconselhar a falar com o chefe aí eu vou . . . procuro não trazer para a empresa. Problemas da empresa me sinto à vontade para comunicar (participante nº 38 – expedição – operadora de empilhadeira)

RELACIONAMENTOS COM COLEGAS	
Modelagem	A relação é boa, o nosso setor ali embaixo até na esmaltação ali, a gente fica fora ali, se sente bem, conversa. Sempre tive facilidade para conversar, arrumar amigos, fazer amizade. É uma boa equipe e eu me sinto à vontade. Há 15 dias atrás um cara foi demitido por esse motivo, ele não era companheiro. Nós temos que fazer o trabalho senão não vamos ter folga. Ele era aquele mais folgado. Na hora que apertava ou quando ele pegava o salário sempre saía fora. Então foi demitido até por essa maneira. Todo mundo se preocupa se tem um problema e ajuda para resolver. Colabora para não parar, o importante hoje é poder folgar final de semana, fazer direitinho a produção. (participante no. 1 - modelagem).
	Com os colegas não tem atrito nenhum, é um pessoal bom para trabalhar. (participante no. 6 - prensa / turno B).
	Sinto-me bem à vontade, é uma equipe boa de trabalho, não existe aquela pressão de não poder conversar enquanto está trabalhando, me sinto bem. (Entrevistado nº 18 – operador de prensa)
	É bom, é uma boa equipe de trabalho, me sinto à vontade. Eu gosto muito do trabalho que eu faço (Entrevistado nº 23 – preparação de massa)
	É bom, é uma boa equipe, como se fosse uma família (Entrevistado nº 29 – preparação da massa, entrevista não gravada)
	É uma equipe boa, a maioria é responsável, tem companheirismo (participante nº 32 – prensa)
	A relação é boa, me sinto a vontade, é um bom ambiente de trabalho (participante nº 40 – prensa)
Esmaltação	É bom. Não tenho nada para reclamar dos meus colegas, é uma equipe boa de trabalhar. Acho que o pessoal é responsável e que um ajuda o outro. (participante no. 3 - esmaltação).
	Melhor impossível, pelo menos ali onde eu trabalho é ótimo, um ajuda o outro. (participante no. 7 - esmaltação / turno B).
	A relação é boa, um ajuda o outro. (participante no. 13 - esmaltação / turno C).
	Boa, é uma boa equipe de trabalho. (participante no. 14 - esmaltação / turno C).
	A relação é boa. A equipe é ótima. (participante no. 17 - esmaltação Peças Especiais / turno C).
	com eles me dou bem, nossa equipe é boa, dá para trabalhar tranquilo, são pessoas responsáveis, tem um cara que já pediu para sair e mesmo assim tá trabalhando direitinho, não tá avacalhando, só tá aguardando para ir embora, porque não tá agüentando, é muita cobrança (Entrevistado nº 19 – esmaltação)
	É bom, é uma boa equipe de trabalho, um procura ajudar o outro, são interessados (Entrevistado nº 24 – líder de esmaltação)
	No final da entrevista do participante nº 33 (decoreção/esmaltação) o som ficou ruim
	Eu não sinto dificuldade nem com supervisor, chefias, com colegas (participante nº 36 – decoreção/esmaltação)
	É boa, é uma equipe bem boa de trabalhar (participante nº 41 – esmaltação)
Queima	É boa, a noite é bom (participante nº 42 – esmaltação)
	É boa, me sinto à vontade, na minha equipe dos fornos eu gosto bastante. Mas eu já trabalhei em outros setores que não é tão bom. Às vezes tem que fazer um serviço teu e tem que estar cuidando do serviço dos outros para não dar erro teu. No setor em que eu trabalho agora sinto segurança, eu chego no horário eu sei que eu deixo o serviço bem, me sinto à vontade. (participante no. 4 - forno).

	A relação é boa. As vezes acontece alguma desavença mas no geral dá mais desavença com a chefia que com os colegas. (participante no. 10 - forno / turno B).
	É boa. É uma boa equipe de trabalho, um ajuda o outro. (participante no. 12 - forno Peças Especiais / turno C).
	Pessoal tem vontade de trabalhar sim . . . (Entrevistado nº 20 – forneiro)
	Me dou bem com todo mundo, me sinto à vontade, acho que às vezes é até meu erro, e para um pouco, conversa aqui, conversa ali, é uma equipe boa de trabalho, é bem amigo um do outro (Entrevistado nº 25 – forneiro)
	É boa (participante nº 35 – forno)
	O participante nº 39 (forno e classificação) não foi questionado
	É boa, nunca tive uma discussão, um ajuda o outro, é uma boa equipe de trabalho (participante nº 44 – forno – terceira queima)
	É boa, um ajuda o outro, tem bastante brincadeira sadia, todo mundo se dá bem, o único problema era ele, mas agora está bom (participante nº 45 – máquina de corte – terceira queima)
	É boa, a maioria por ser mais novo que eu me respeita muito, me sinto bem a vontade (participante nº 46 – forno)
	Nós trabalhamos e cada um cuida do seu serviço, não tem que estar esperando o outro, todo mundo já sabe o que tem que fazer. As pessoas da equipe são responsáveis. (participante no. 2 - classificação).
Classificação	São os melhores, melhores que os chefes. É uma equipe boa de trabalho, a nossa não é “dez”, é “cem”, é “mil”. Desde que eu entrei há quatro anos não tenho reclamação de nenhum deles. (participante no. 9 - classificação / turno B).
	A relação é boa. É um pessoal maravilhoso para trabalhar principalmente no turno C. (participante no. 11 - classificação / turno C).
	É boa, um ajuda o outro. (participante no. 15 - classificação Peças Especiais / turno C).
	Até a gente estava comentando esses dias aqui eu acho que o dia eu a gente sair da empresa uma das coisas que a gente nunca vai esquecer é a amizade, porque a gente faz amigos. É bom, é ótimo mesmo. (participante no. 16 - classificação / turno C).

Classificação	Me sinto à vontade, é uma equipe boa, a maioria é envolvida, comprometida com o trabalho, um ajuda o outro (Entrevistado nº 21 – classificação)
	Ótima, discussão assim a gente discute mas é aquela coisa de momento, o pessoal ali da classificação é bem comprometido, responsável, não tem essa discussão mais forte, a equipe de trabalho é ótima, no nosso setor ali a média é 22 anos de idade, porque quando entrei aqui o pessoal não era muito comprometido, responsável, aí não te ajudava a trabalhar, eu fazia o serviço e o outro fazia a cara via que fazia errado, cobrava e não adiantava, hoje não, hoje mudou da água para o vinho, hoje a relação tá ótima (Entrevistado nº 26 – líder da classificação)
	É bom, é um boa equipe, como se fosse uma família (Entrevistado nº 30 – classificação, entrevista não gravada)
	É bom, é um boa equipe, como se fosse uma família (Entrevistado nº 31 – classificação, entrevista não gravada)
	Me dou muito bem com todo mundo, não tem competição, é tranquilo (participante nº 34 – classificação)
	É muito boa, de manhã sinto mais conflito em função de religiões diferentes; a tarde é melhor, a noite melhor ainda, pessoal mais velho (participante nº 37 – classificação)
	É boa, me sinto bem (participante nº 43 – classificação)
Expedição	A relação é ótima. Há comprometimento e responsabilidade. (participante no. 5 - operador de máquina empilhadeira).
	É boa, a turma é bem unida, são pessoas responsáveis, envolvidas com o trabalho. (participante no. 8 - conferente de estoque / turno B).
	É bom, não é uma equipe como diz é uma família, o nosso setor ali é uma família, o que precisar . . . (Entrevistado nº 22 – operador de empilhadeira, expedição)
	É boa, me sinto muito à vontade, não tem problema nenhum, a equipe de trabalho é boa e a prova disso que são todos no setor, só tem um de 4 anos, se não os outros tem 13, 14 anos pra cima, é um bom sinal, porque se o pessoal tem tempo aí é porque são bons, senão não fica (Entrevistado nº 27 – conferente, operador de empilhadeira)
	É bom, é um boa equipe, como se fosse uma família (Entrevistado nº 28 – operador industrial (folguista), entrevista não gravada)
	É bom, tem algum atrito mas é coisa passageira, mas todos se entendem, é uma boa equipe de trabalho um ajuda o outro. Alguns são comprometidos, outros não, deixam a desejar, se houvesse mais melhoraria 100%, já trabalhei em vários setores e onde sinto mais união é aqui na expedição (participante nº 38 – expedição – operador de empilhadeira)

VALORIZAÇÃO DO TRABALHO	
Modelagem	Não, na empresa não reconhecem o trabalho. Porque, não desvalorizando ninguém lá embaixo, pelo que eu me incomodo, me preocupo, ando atrás e tento organizar, o meu salário é igual ao dos outros que trabalham na prensa, não tem diferença nenhuma. Só a cobrança é maior. Eu sempre digo que não ganho pelo que eu faço, não ganho mesmo. Até tem o meu colega que tem o mesmo problema, até ele faz mais que eu. Trabalha com o controle de mercúrio. A gente ganha o mesmo salário de quem chega de manhã liga a prensa e faz isso o dia todo, então eu acho assim que eu deveria ser reconhecido. (participante no. 1 - modelagem).
	Eu acho [que sim]. Porque a gente vê algum colega as vezes que tem cobrança sobre qualidade e comigo nunca aconteceu. (participante no. 6 - prensa / turno B).
	Me sinto reconhecido sim, as pessoas gostam do serviço que a gente faz, acho que gostam que a gente trabalha. Em termos da empresa reconhecer o funcionário, ela usa os funcionários e se ela não usou segurar aqui ela não segura (Entrevistado nº 18 – operador de prensa)
	Não, aqui na empresa falta (Entrevistado nº 23 – preparação de massa)

	Sente-se valorizado (Entrevistado nº 29 – preparação da massa, entrevista não gravada)
	O trabalho é reconhecido mas o salário não (participante nº 32 – prensa)
	Não, tanto faz tu ser bom ou ser ruim (participante nº 40 – prensa)
Esmaltação	Acho que a empresa dá muito valor para o funcionário porque ela sabe, e eles sempre falam, que sem os funcionários eles não conseguem, a fábrica para eles tem necessidades e eles precisam que a gente ajude, colabore. Eu faço as funções do meu cargo. (participante no. 3 - esmaltação).
	Sim, gosto do trabalho que eu faço. (participante no. 7 - esmaltação / turno B).
	Até me sinto, eles valorizam. (participante no. 13 - esmaltação / turno C).
	Sim. (participante no. 14 - esmaltação / turno C).
	Nessa parte não. Falta reconhecimento da empresa. (participante no. 17 - esmaltação Peças Especiais / turno C).
	Pela empresa acho que não, tem um outro rapaz que é líder e eles já deram um aumento pra ele, e eu por enquanto nada, já pedi, tudo, tão enrolando, enrolando e até agora nada . . . lá fora a gente é mais valorizado (Entrevistado nº 19 – esmaltação)
	Pelo que eu faço aqui na empresa sim, até ganhei uma promoçõzinha, acho que isso é reconhecimento (Entrevistado nº 24 – líder de esmaltação)
	No final da entrevista do participante nº 33 (decoração/esmaltação) o som ficou ruim
	Há valorização, gosto do que eu faço (participante nº 36 – decoração/esmaltação)
	Olha, sei lá, mas lá fora está pior que aqui dentro, sai daqui vai lá para fora e não encontra nada, está difícil, mas pelo menos para comer, beber, tratar dos filhinhos da gente dá (participante nº 41 – esmaltação)
	Há valorização (participante nº 42 – esmaltação)
Queima	Não reconhecem o esforço da gente. Por exemplo, quando eu passei para o forno demoraram sete meses para aumentar meu salário, sendo que tem pessoas que ganham 800,00 e eu ganho 600,00 e fazem o mesmo serviço que eu. Não tem porque eu ganhar menos que eles. Só se faz melhor ou pior, mas tu faz o mesmo serviço, eu acho que é um erro, eu acho que deveria mudar, desmotiva a pessoa. (participante no. 4 - forno).
	Eu acho que fui bem reconhecido. (participante no. 10 - forno / turno B).
	Me sinto [reconhecido], aqui na empresa e fora dela. (participante no. 12 - forno Peças Especiais / turno C).
	Eu acho que sim, porque quando me promoveu acho que ela (empresa) sentiu que eu servia para aquele setor, acho que deu um valor para mim naquela época, até hoje tem muitas demissões e eles me agüentaram até hoje (Entrevistado nº 20 – forneiro)
	Não, eu acredito que eles (empresa) gostam de mim como funcionário e pessoa, mas sei lá parece que dói dar um elogio, parece assim que o cara vê que o cara tá sempre buscando algo mais, aquilo que eles estão pedindo, sempre correndo atrás, fazendo, mas é difícil arrancar um elogio, a gente sente que eles gostam da gente porque se não gostasse a gente não estaria aí, tenho certeza, porque o número de gente que tem aí fora, porque eles se sentem inseguros eu acho ou não tem tempo para tá falando, ou pensam vou dar uma bolinha hoje e amanhã eles estão passando por cima de mim, sei lá o que eles pensam (Entrevistado nº 25 – forneiro)
	Se não sou cobrado é porque sou reconhecido (participante nº 35 – forno)
	Me sinto reconhecido com a família e colegas, aqui até valorizam mas poderia ser mais valorizado (participante nº 39 – forno e classificação) (entrevista no caderno)
	Não me sinto reconhecido pelo meu trabalho (participante nº 44 – forno – terceira queima)
	Agora o que eu posso dizer sobre se há valorização . . . pelo menos eu trabalhei a tarde 01 ano e pouco e nunca fui chamado a atenção, também nunca esperei eles mandarem serviço nenhum, se as vezes a máquina estava parada sempre ia procurar serviço para fazer, então nunca tive reclamação de alguém, de me chamar atenção . . . então não tão reconhecido mas também não me sinto mal reconhecido, normal, igual a todo mundo que faz o seu serviço (participante nº 45 – máquina de corte – terceira queima)
	Acho que sim (participante nº 46 – forno)
Classificação	Eles sempre fazem reunião dizem que a gente está classificando bem, esse mês foi até um mês que teve pouca reclamação de mistura de classes, sempre eles passam pra gente o que está acontecendo. (participante no. 2 - classificação).
	Na empresa acho que pouco, poderia melhorar. Porque tem cargos como líder que ganha um pouquinho mais mas é sempre para rapazes, sempre para homem nunca para mulher. (participante no. 9 - classificação / turno B).
	Sim. (participante no. 11 - classificação / turno C).
	Sim. (participante no. 15 - classificação Peças Especiais / turno C).
	Como a gente estava falando dos cursos e da mudança de salário, naquele período ali todos se esforçavam o máximo. Acho que todo mundo sabia que ia chegar mais longe. Hoje não, hoje é difícil, a gente trabalha normal mas não tem uma perspectiva de mudar. Isso falta, acho que se colocasse um tipo de promoção seria muito interessante. (participante no. 16 - classificação / turno C).
	Me sinto reconhecido, os próprios colegas falam que eu sou um cara trabalhador, se eu não fosse já teria pedido demissão, a empresa valoriza sim . . . (Entrevistado nº 21 – classificação)
	Me sinto reconhecido, gosto de trabalhar na empresa, me sinto bem, à vontade (Entrevistado nº 26 – líder da classificação)
	Sente-se valorizado (Entrevistado nº 30 – classificação, entrevista não gravada)
	Sente-se valorizado (Entrevistado nº 31 – classificação, entrevista não gravada)
	O trabalho não é avaliado, mas o certo deveria ser, o trabalho deveria ser mais valorizado porque é um cargo de responsabilidade; lá fora todo mundo acha que trabalhar na Alfa é bom, mas é porque eles não sabem o sufoco que a gente passa aqui dentro, se soubesse iriam mudar de idéia (participante nº 34 – classificação)

Expedição	Lá fora sim, aqui dentro pelo trabalho estou contente (participante nº 37 – classificação)
	Não, falta eles igualarem o meu salário ao dos líderes, já faz uns 4 ou 5 anos e é R\$30,00 por mês e a gente já ganha pouco então faz falta, para ser justo que a gente tem muita responsabilidade e ganha um salário que os colegas que trabalham só na linha e a responsabilidade da gente é bem maior, então eu gostaria que eles reconhecessem isso (participante nº 43 – classificação)
	Tempos atrás foi mais [valorizado]. Faz falta um plano de carreira, mais motivação, 90% [das pessoas] estão desestimuladas. (participante no. 5 - operador de máquina empilhadeira).
	Acho que sim. (participante no. 8 - conferente de estoque / turno B).
	Na empresa eu acho que sim, até pelo pouco estudo que eu tenho, não quis investir nisso e como diz eu tô pagando por isso, não é pagando eu nunca procurei querer crescer, eu acho que o que eu tô fazendo pra mim tá jóia, consegui chegar até aqui graças à Deus . . . (Entrevistado nº 22 – operador de empilhadeira, expedição)
	Eu me sinto reconhecido e valorizado, gosto bastante do que eu faço; mas gosto mais do trabalho em casa, em casa não tem patrão não tem nada, tá junto com a família, não tem barulho (Entrevistado nº 27 – conferente, operador de empilhadeira)
	Sente-se valorizado (Entrevistado nº 28 – operador industrial (folguista), entrevista não gravada)
	Me sinto valorizado na empresa, desde que eu entrei aqui só cresci (participante nº 38 – expedição – operador de empilhadeira)

SALÁRIO	
Modelagem	Não estou satisfeito e por isso eu digo que não tenho medo de ir para rua, não tenho medo porque acho que a gente tem que trabalhar por uma coisa que seja melhor. Se ficar parado e sem reconhecimento nós chegamos num limite e parou, não tem mais promoção. (participante no. 1 - modelagem).
	A única coisa que não está muito boa é o salário. (participante no. 6 - prensa / turno B).
	O meu salário é melhorzinho que o dos outros . . . tem empresas que pagam melhor. Acho que a gente poderia ser mais cobrado e mais valorizado também. Teve uma época que eles avisavam que haveria promoção, colocavam panfletos, fiquei seis meses esperando e não aconteceu, os colegas que reclamaram tiveram que sair, eu fiquei agüentando para manter o emprego, mas foi uma mudança da empresa que aconteceu e eles não tiveram mais como promover a gente (Entrevistado nº 18 – operador de prensa)
	Pelo trabalho, pelo barulho, pelas condições de trabalho que tem, acho que poderia ser melhor, pelo rendimento e lucratividade que a empresa tem acho que poderia investir um pouco mais (Entrevistado nº 23 – preparação de massa)
	Esta na média (Entrevistado nº 29 – preparação da massa, entrevista não gravada)
	Tem salários diferenciados o que gera desmotivação porque tem trabalhadores que fazem o mesmo trabalho e ganham menos que o colega, acho que deveria ser tudo o mesmo salário, mas o maior (participante nº 32 – prensa)
	Mesmo para o cara que trabalha a noite é pouco, porque a noite é complicado, trabalhar a noite aí é para matar o cara (participante nº 40 – prensa)
Esmaltação	Está bom, acho que o salário daqui perto das outras é bom. (participante no. 3 - esmaltação).
	Estou satisfeita. (participante no. 7 - esmaltação / turno B).
	O nosso salário não está muito bom. (participante no. 13 - esmaltação / turno C).
	Não estou satisfeito. (participante no. 14 - esmaltação / turno C).
	Passé a trabalhar na noite para ganhar um salário um pouco mais alto. (participante no. 17 - esmaltação Peças Especiais / turno C).
	Péssimo (Entrevistado nº 19 – esmaltação)
	Se fosse mais era melhor (Entrevistado nº 24 – líder de esmaltação)
	No final da entrevista do participante nº 33 (decoração/esmaltação) o som ficou ruim
	Se fosse mais era melhor (participante nº 36 – decoração/esmaltação)
	Poderia ser melhor (participante nº 41 – esmaltação)
Queima	Estou satisfeito, está bom (participante nº 42 – esmaltação)
	Não estou satisfeito. (participante no. 4 - forno).
	É um salário bom. (participante no. 10 - forno / turno B).
	Estou satisfeito. (participante no. 12 - forno Peças Especiais / turno C).
	Estou satisfeito (Entrevistado nº 20 – forneiro)
	Poderia ser melhor, mas não é de todo mal (Entrevistado nº 25 – forneiro)
	Está dentro da média (participante nº 35 – forno)
	Recebendo menos, ganha +ou- R\$250,00 a menos do que um forneiro (participante nº 39 – forno e classificação) (entrevista no caderno)
	Falta de remuneração (...) Alfa mudou muito, o funcionário era bem remunerado, mas hoje em dia você entra ganhando isso e vai morrer ganhando aquilo (participante nº 44 – forno – terceira queima)
	Por enquanto estou satisfeito mas se aumentasse seria melhor (participante nº 45 – máquina de corte – terceira queima)
Classificação	Estou satisfeito (participante nº 46 – forno)
	Em vista de outros lugares, a gente dá graças à Deus que ainda tem esse, porque não está fácil pra ninguém, está bem difícil. (participante no. 2 - classificação).
	Eu acho pouco. (participante no. 9 - classificação / turno B).
	O salário não é bom mas fora daqui é pior ainda. (participante no. 11 - classificação / turno C).
	Estou satisfeito. (participante no. 15 - classificação Peças Especiais / turno C).

	Eu acho que esse salário está bom. (participante no. 16 - classificação / turno C).
	Em vista de empresa aí que paga mais mas atrasa o salário, pelo menos aqui todo dia 05 é sagrado (Entrevistado nº 21 – classificação)
	Hoje em dia uma empresa como a Alfa, em comparação com as empresas que a gente conhece, que a gente vê por aí, a remuneração é razoável, está na média, e tem os nossos benefícios ainda, tem ambulatório, tem médico, tem tudo para a tua família, pra ti, isso é muito bom, isso aí te ajuda, tem prêmio incentivo que a empresa dá todo mês (Entrevistado nº 26 – líder da classificação)
	Pelo trabalho do ceramista o isso salarial deveria ser maior, uma vez que vivemos como presidiários (Entrevistado nº 30 – classificação, entrevista não gravada)
	Esta na média (Entrevistado nº 31 – classificação, entrevista não gravada)
	Hoje está feio, está muito defasado (participante nº 34 – classificação)
	Se fosse mais era melhor, se tivesse uma chance de aumentar; está na média das cerâmicas (participante nº 37 – classificação)
	O salário que eu estou ganhando hoje não é compatível com o meu cargo (...) poderia ser melhor (participante nº 43 – classificação)
Expedição	Deveria ser melhor. (participante no. 5 - operador de máquina empilhadeira).
	Não estou satisfeito. (participante no. 8 - conferente de estoque / turno B).
	Em si o meu não é tão ruim, tá na média boa, dá para se manter, o meu principalmente . . . (Entrevistado nº 22 – operador de empilhadeira, expedição)
	Olha, não é bom mas também não é ruim, um salário de quase R\$700,00 não é ruim, em vista daí fora, por exemplo se eu saio daqui eu vou fazer o que? Vou ter que trabalhar pela metade do salário e olhe lá (Entrevistado nº 27 – conferente, operador de empilhadeira)
	Esta na média (Entrevistado nº 28 – operador industrial (folguista), entrevista não gravada)
	Poderia ser melhor (participante nº 38 – expedição – operador de empilhadeira)

PLANO DE CARREIRA

Modelagem	Era melhor quando tinha plano de carreira porque eu, por exemplo, estou terminando o segundo grau. Aí podia tentar melhorar, só que eu já vi que aqui dentro não tem. Colegas meus, na produção, estão fazendo faculdade para achar uma coisa melhor que aqui na hora que terminar, porque aqui não vão ter chance. Se houvesse a possibilidade de crescer o incentivo ia ser bem maior. (participante no. 1 - modelagem).
	Acho que seria pior porque hoje em dia as chances são menores e para subir de cargo teria que subir também o salário e hoje em dia a empresa quer mais é baixar o salário, tanto que as demissões que estão acontecendo agora é tudo gente que ganha mais. Talvez até tivesse gente que se esforçasse mais, tem muita gente que comenta "não adianta eu me esforçar, não adianta eu fazer isso ou aquilo que aqui não tem mais onde subir", talvez se tivesse essa chance tivesse alguém que se esforçasse mais. (participante no. 6 - prensa / turno B).
	Não foi questionado (Entrevistado nº 18 – operador de prensa)
	Não foi questionado (Entrevistado nº 23 – preparação de massa)
	Não (Entrevistado nº 29 – preparação da massa, entrevista não gravada)
	Às vezes, cansa mas faço para colaborar com os colegas (participante nº 32 – prensa)
	Eu começo a trabalhar na prensa, mas se falta uma pessoa na esmaltação ou no box, na serigráfica ou na classificação e não tem outra pessoa pode deixar lá que eu vou, não incomoda (participante nº 40 – prensa)
	Não foi feita a indagação sobre isso para o participante nº. 3 ?
Esmaltação	Participante no. 7 não foi indagado sobre isso.
	Era melhor quando tinha que aí a gente esperava subir mais um pouco e agora fica só naquilo e pronto. (participante no. 13 - esmaltação / turno C).
	Era melhor quando tinha, o pessoal batalhava mais. (participante no. 14 - esmaltação / turno C).
	Se houvesse seria melhor. Motiva mais não pelo salário mais alto mas função. Você se esforçaria mais para querer subir, pegar um cargo maior. (participante no. 17 - esmaltação Peças Especiais / turno C).
	Muitas vezes sim, quando precisa, a gente tá aqui pra trabalhar em qualquer lugar, desde a prensa até lá na frente. Muitas vezes incomoda, porque não tem um lugar fixo para ficar, se fosse só aqui no meio da linha, mas muitas vezes vai para a classificação, para a prensa, vai pro véu, e isso incomoda porque nunca tá num lugar certo . . . (participante nº 19 – esmaltação)
	Sempre fiz isso que faço hoje, não sei te dizer se acumulo função ou não, às vezes fora do horário pode-se até dizer que sim porque eu não tenho nada a ver com tintas, mas eu gosto de aprender e querendo aprender mais eu tô acumulando mais coisa pra mim, por prazer, porque eu gosto (participante nº 24 – líder de esmaltação)
	No final da entrevista do participante nº 33 (decoração/esmaltação) o som ficou ruim
	A gente sabe fazer mais coisa, mas o meu serviço é aquele ali (participante nº 36 – decoração/esmaltação)
	Faço outras coisas, na preparação da massa; não incomoda (participante nº 41 – esmaltação)
	Se precisar fazer mais eu faço, não me incomoda (participante nº 42 – esmaltação)
Quei ma	Faz falta, porque incentiva mais as pessoas, eu percebo bastante que as pessoas poderiam render mais, sempre a pessoa fica mais não é que vai fazer o serviço da forma incorreta, mas ela poderia fazer até melhor do que está fazendo. (participante no. 4 - forno).

	Era melhor com certeza. Esse plano me ajudou até ir para frente como forneiro, com certeza fui reconhecido por isso aí. Só não sei porque a empresa tirou isso aí, eu acredito que seja diretamente ligado a custo. Mas hoje ainda na área de forno tem uma pessoa que está descontente que pediu para ser demitido em função disso aí, que ele trabalha no forno e não ganha como forneiro e eles não vão dar esse pagamento. Eu acho que isso é uma injustiça porque a pessoa está trabalhando no serviço há tanto tempo quanto outro forneiro, e teria que ganhar igual, e isso desmotiva e com certeza até a empresa perde porque o cara não vai render mais. (participante no. 10 - forno / turno B).
	Era melhor quando tinha. Hoje já não tem mais e esses que conseguiram atingir esse cargo às vezes estão um pouco mais preocupados [com demissão] porque ganham um pouco a mais que os outros. (participante no. 12 - forno Peças Especiais / turno C).

Queima	Faço minha parte aí, ajudo o pessoal da classificação, ajudo a outra área lá, onde precisar de ajuda, eu ajudo (Entrevistado nº 20 – forneiro)
	Às vezes a gente tem que assumir o risco, às vezes não tem o chefe aqui na empresa no final de semana ou fora do horário comercial, então aí tu tem que falar pelo chefe, lógico que se for um problema muito grande tem que ligar para ele, mas em primeira instância tem que assumir o risco (Entrevistado nº 25 – forneiro)
	Não (participante nº 35 – forno)
	Trabalho ao mesmo tempo em 2 setores. (participante nº 39 – forno e classificação) (entrevista no caderno)
	Faço as minhas funções de forneiro mas eu ajudo porque nós somos em dois no forno, 01 classifica e 01 cuida da temperatura, o rapaz que classifica não sabe cuidar da temperatura, então quando está meio fácil para mim eu deixo um pouco para ele descansar (participante nº 44 – forno – terceira queima)
	Ultimamente não, fazia mais quando era a tarde, trabalhava em máquina de corte, se precisasse ajudar na inspeção ajudava; não me incomodava com isso não sei se é porque quando entrei estava com vontade porque não é uma empresa que não paga tão bem, mas não paga mal, lá fora é pior, eu já vim com aquela vontade de trabalhar (participante nº 45 – máquina de corte – terceira queima)
	Às vezes ajudo na classificação quando tem alguma emergência, um tem que sair para atender o telefone por exemplo e na entrada do forno eu faço o lanche para quem cuida da entrada do forno, faço meia hora de lanche e meia hora de lanche da entrada do forno. Se o forno não der problema na hora não incomoda agora vai depender da sorte, essa é a preocupação (participante nº 46 – forno)
Classificação	Não foi feita a indagação sobre isso para o participante nº. 2 ?
	Eu acho que teria mais motivação porque para passar para multifuncional nós tivemos que fazer curso. Quem não tinha até a 8ª série tinha que estudar se não ia para rua da fábrica, todos foram estudar para não perder o emprego. Muitos estudaram mas até hoje não foram reconhecidos, terminaram os estudos e nada. Se eles exigiram para estudar eu acho que eles poderiam ver esse lado, pelo menos passar quem estudou para ganhar um pouquinho mais. (participante no. 9 – classificação / turno B).
	Eu acho que quando tinha motivava mais as pessoas a se empenharem no trabalho. (participante no. 11 – classificação / turno C).
	Com certeza era melhor quando tinha. Quanto mais conhecimento adquiria melhor mas a gente não deu sorte por isso porque a gente está sempre com esse medo de ir para rua. (participante no. 15 – classificação Peças Especiais / turno C).
	É, havia mais motivação. O pessoal se empenhava bem mais, fazia mais os cursos. Hoje já não porque é assim eu sou operador multifuncional mas só que eu tenho um medo grande que a gente já está vendo, já aconteceu vários casos de pessoas que ganhavam um pouco mais que eu sendo demitidas. O medo agora está maior, que é uma coisa que eu me esforcei um monte, eu não fiquei sabendo porque disso aí [fim do plano de carreira], eu também hoje não tenho mais motivação de fazer curso, até poderia porque está me faltando 1 curso . . . (participante no. 16 – classificação / turno C).
	Para mim é normal, hora extra hoje é escasso para nós (Entrevistado nº 21 – classificação)
	Eu faço a mais, não incomoda, é assim cada líder tem uma tarefa, cada turno, o cara da manhã tem uma tarefa, o cara da tarde outra, são as mesmas tarefas, e às vezes quando eu não consigo resolver um problema eu peço ajuda pro supervisor, pro líder, aí pede para vim um pouco mais cedo para ajudar, que o cara não tá conseguindo, aí tu faz o serviço, é tão rotineiro assim que aquelas 8 horinhas passam despercebido, deu 21:00 horas já consegui fazer o meu serviço completo, raramente só se der algum problema, uma zebra muito grande. A carga de trabalho é suportável, tá de acordo (Entrevistado nº 26 – líder da classificação)
	Auxilia na empilhadeira, o que acarreta mais responsabilidade e cobrança, mas não incomoda, é bom fazer mais, aprender mais coisas e não ficar sempre fazendo a mesma coisa (Entrevistado nº 30 – classificação, entrevista não gravada)
	Auxilia na empilhadeira, o que acarreta mais responsabilidade e cobrança, mas não incomoda (Entrevistado nº 31 – classificação, entrevista não gravada)
	Faço outras funções só se precisar, mas é difícil acontecer (participante nº 34 – classificação)
	Acumulo pelas folgas, as vezes faço outras funções; a minha atividade requer bastante atenção e responsabilidade, isso é cobrado; se tiver passando muito defeito chamam a atenção; quando tem alguém gripado por exemplo o líder já percebe e procura ajudar porque aí a dificuldade de concentração fica maior; tem cooperação entre os colegas, um procura ajudar o outro; a grande maioria é comprometida e responsável pelo trabalho (participante nº 37 – classificação)

	Faço várias funções e me incomoda um pouco porque o salário que eu estou ganhando hoje não é compatível com o meu cargo, com a minha responsabilidade que é bem maior do que quem trabalha na linha (participante nº 43 – classificação)
Expedição	Faz falta um plano de carreira, 90% [das pessoas] estão desestimuladas. (participante no. 5 - operador de máquina empilhadeira).
	Acho que quando tinha era melhor, motivava mais a pessoa para trabalhar, a se esforçar. Hoje é aquilo ali e pronto, não vai mudar. Tem pessoas que poderiam render mais mas não fazem porque não se sentem motivadas. (participante no. 8 - conferente de estoque / turno B).
	Não, são as funções do meu cargo (Entrevistado nº 27 – conferente, operador de empilhadeira)
	Não (Entrevistado nº 28 – operador industrial (folguista), entrevista não gravada)
	Faço coisas além do que eu deveria fazer, fico incomodado porque não é o meu serviço, mas não me sinto mais cansado (participante nº 38 – expedição – operador de empilhadeira)

PREMIACÕES	
Modelagem	Não é difícil conseguir, mas ultimamente eles estão aumentando muito [a quota] para premiação. Por exemplo, no mês passado eram 588.000 metros quadrados, aí nós conseguimos 595 e neste mês passaram para 595. Então acho que no mês passado aconteceu, deu certo, deu 595, mas neste mês o limite é bem alto. Aí não é fácil e ‘qualquer zebra’ que der lá embaixo nós não vamos ganhar o prêmio por produção. Fora da empresa o trabalho aqui é valorizado. É que a Alfa tem uma história e trabalhar na Alfa ‘é dez’, é como a seleção brasileira: não joga nada, mas tem aquela moral. (participante no. 1 - modelagem).
	No que depender da gente é fácil. O que eu acho difícil é a qualidade porque nós somos operadores e a qualidade não depende só da gente, nós podemos ter uma qualidade boa só que tem muita mão para passar até no depósito então às vezes dá problema de tonalidade, vem material de fora, então eu acho que o mais difícil é a qualidade. (participante no. 6 - prensa / turno B).
	Fui promovido para operador multifuncional I, fazendo cursos . . . mas isso ajudava quem estava iniciando para chegar no mesmo nível. Quando existia incentivava mais as pessoas, a fazer cursos . . . hoje onde tá vai ficar. Mas uma vez havia o comentário, em época de demissões, que quem era multifuncional I seria demitido, hoje ainda é assim quem ganha um pouco mais corre mais risco de demissão (Entrevistado nº 18 – operador de prensa)
	Foram extintos, não dá para dizer que é reconhecido, tanto faz se dedicar mais como se dedicar menos, às vezes até a gente comenta: o que adianta a gente se esforçar se o colega que não se esforça ganha o mesmo? (Entrevistado nº 23 – preparação de massa)
	Quem foi promovido foram os primeiros a serem demitidos, o que faz pensar que o plano tem desvantagens (Entrevistado nº 29 – preparação da massa, entrevista não gravada)
	Falta um plano de carreira o que desmotiva e não valoriza o empregado; achava melhor quando tinha o plano, tinha mais motivação e um clima melhor, o pessoal trabalhava com mais dedicação. A empresa estimulou o estudo tinha que fazer o 1º grau por causa do plano de carreira, aí cortaram e desmotivou todo mundo, agora que conclui o estudo acabou não tem mais (participante nº 32 – prensa)
	Na época a gente estudava, estudava, ia para a profissional, eu trabalhava na roça peguei aqui e fui estudar porque eles disseram que teria mais chances, aí eu estudei e peguei como multifuncional I, quando terminei o estudo para pegar operador I eles cortaram; era melhor quando tinha porque o pessoal se destacava mais, eles tinham mais aquela vontade, suponho que hoje você ganha um salário X e chegam e dizem que se você atingir tal coisa você vai ter aumento de salário, vai melhorar, um serviço melhor, você vai fazer mundos e fundos para conseguir chegar lá e aqui agora tanto faz você ser bom ou ser ruim; porque não é tanto pelo salário se você for mudando hoje você trabalha aqui tem uma função, amanhã você pode subir um pouquinho, melhorar um pouco mais, ter conhecimento de outra área e fosse melhorando era melhor, porque se amanhã ou depois você se desligar da empresa ... você saberia trabalhar em várias atividades, porque eu sei trabalhar na firma inteira mas foi na época para multifuncional e aí tinha que saber um tanto X de setor para trabalhar e eu aprendi a trabalhar no setor inteiro por causa daquela época mas depois que saiu parou (participante nº 40 – prensa)
	Não foi feita a indagação sobre isso para o participante nº. 3 ?
Esmaltação	Participante no. 7 não foi indagado sobre isso.
	A gente tem conseguido ganhar só que agora eles subiram mais um pouco e agora não sei. Se a gente atinge eles vão subindo, e a gente tenta porque se o esmalte é bom, se a matéria-prima é bem boa pela vontade do pessoal a gente pega “direitinho”. (participante no. 13 - esmaltação / turno C).
	Já esteve mais fácil, eles aumentaram o objetivo. (participante no. 14 - esmaltação / turno C).
	Até agora estava fácil. Eles aumentaram um pouquinho mas vamos ver esse mês o que vai acontecer. Motivam bastante, o prêmio que a gente ganha ajuda muito. (participante no. 17 - esmaltação Peças Especiais / turno C).
	Não foi questionado (Entrevistado nº 19 – esmaltação)
	Fui promovido uma vez, fiz todos os cursos e continuei fazendo, mas antes de ganhar a promoção acabou o plano. Acho que era melhor quando tinha o plano, as pessoas procuravam mostrar serviço, aprender em vários setores, porque aí tinha chance de ganhar um pouco mais; hoje os funcionários se custam mais, não se interessam muito em fazer cursos, a empresa oferece bastante curso, só que os cursos são antes ou depois do horário de trabalho, mas não ganha hora extra nada (Entrevistado nº 24 – líder de esmaltação)

	No final da entrevista do participante nº 33 (decoreção/esmaltação) o som ficou ruim
	Desmotivou (participante nº 36 – decoreção/esmaltação)

Esmaltação	Eu peguei só a primeira etapa, fui promovido, era melhor porque incentivava mais a gente para fazer mais coisas, hoje não tem porque quem entra já entra com salário de quem está aí, que já tem prática, então se tiver uma promoção a gente vai se empenhar cada vez mais, não que a gente não se empenha mas anima mais (participante nº 41 – esmaltação)
	Quando eu entrei aqui não tinha mais, eu acho que se tivesse seria melhor em função dos que já tem, tem multifuncional aí que eu entrei aqui com 01 ano que eu estava aqui eu já trabalhava em 03 setores (esmaltação, serigráfica e box) e tinha multifuncional I que trabalhava só no serviço dele, aí o cara não tem interesse em aprender mais coisa, se motivaria mais as pessoas (participante nº 42 – esmaltação)
Queima	Até no mês passado estava fácil. Nesse mês eles aumentaram os objetivos e já está ficando mais difícil, mas não mudaram os prêmios. Os prêmios estimulam e incentivam as pessoas. (participante no. 4 - forno).
	Olha isso aí que eles fazem é uma falha. Aqui na Eliane I nós tínhamos uma meta que até agora aumentaram a meta Mas tudo bem eu acho que de repente você está com o objetivo de 88% de qualidade e está dando todo mês então vamos aumentar, meta tem que ser uma coisa que tem que forçar um pouquinho. Mas lá na Eliane II, eu trabalhei lá, sinceramente nós conseguimos 3 meses um objetivo e eles aumentaram esse objetivo e agora acho que a qualidade eles não conseguiram mais, e não funciona mesmo, não dá . . . Elas são boas sim, acho que isso ali só traz benefícios, com certeza motiva as pessoas. (participante no. 10 - forno / turno B).
	Se todo mundo pegar junto e cada um fazer o seu serviço se torna um negócio fácil. Estamos alcançando com frequência o que é sinal que a equipe é boa. Motivam bastante. (participante no. 12 - forno Peças Especiais / turno C).
	Dava mais incentivo para quem estava começando, porque eu entrei como operador II e fui sendo promovido para I e para forneiro. Animava mais quem estava começando porque sabia que um dia poderia chegar mais lá em cima (participante nº 20 – forneiro)
	No primeiro instante que botaram incentivava mais, mas o que aconteceu: fizeram o plano de carreira, aí o funcionário ganhava R\$40,00 ou R\$60,00 a mais, quando tiveram que reduzir custo eles não pensaram se aquelas pessoas que foram promovidas eram bons funcionários ou não, foram os primeiros que foram demitidos, aí que tu imagina eu vou fazer curso, vou me esforçar para ganhar R\$40,00 ou R\$60,00 a mais para amanhã ser o primeiro a ser demitido, então desmontou . . . hoje tem muita gente que não se interessa em fazer curso, por que vai ganhar promoção para ir pra rua? Não faz sentido (participante nº 25 – forneiro)
	O participante nº 35 (forno) não foi questionado
	Falta um plano de carreira, desmotiva (participante nº 39 – forno e classificação)
	Não sei porque hoje em dia na Alfa, a Alfa mudou muito, o funcionário era bem remunerado, mas hoje em dia você entra ganhando isso e vai morrer ganhando aquilo, não tem mais um plano de crescimento para o funcionário, mesmo querendo crescer você não vai a lugar nenhum. Se houvesse um plano seria bem melhor, motivaria mais as pessoas, aumentaria produção, qualidade, que é a maior reclamação da Alfa, hoje em dia muita gente saiu, pedindo demissão por esse motivo (participante nº 44 – forno – terceira queima)
	Eu acho que se tivesse seria melhor, ou eles acabam com todo esse pessoal que é multifuncional I ou eles continuam dando promoção porque tem muita gente que se acha melhor que os outros com aquela promoção e isso dificulta a vontade da pessoa para trabalhar, eu tanto faz ser operador ou multifuncional mas tem sempre aqueles que acham que mereciam um pouco mais de consideração, eu também acho que todo mundo quer subir numa empresa, mas tem muita gente que faz um serviço pior do que a gente merece um pouco mais de atenção e não tem (participante nº 45 – máquina de corte – terceira queima)
	Acho que sempre envolve mais o pessoal, faz falta porque o pessoal trabalhava mais animado, mais contente (participante nº 46 – forno)
Classificação	Não foi feita a indagação sobre isso para o participante nº. 2 ?
	É trabalhado para conseguir, não é fácil não. Mas como eles dizem se sempre ficar naquele “tantinho” ali . . . Por exemplo a qualidade que era 88% agora eles passaram para 89%, é bem difícil. Mês passado a gente conseguiu 88,4%, deu ali na estica, daí esse mês já passaram para 89, já aumentou, daí mês que vem eles passam para 90 . . . (participante no. 9 - classificação / turno B).
	Se o pessoal trabalhar unido, todo mundo junto não é difícil não, a gente ganha frequentemente. (participante no. 11 - classificação / turno C).
	São fáceis, não é difícil não, a gente tem conseguido alcançar. As pessoas se juntam e há união, é bom de trabalhar mesmo. Estamos todos como uma família. (participante no. 15 - classificação Peças Especiais / turno C).
	Durante esse ano a gente perdeu esse prêmio 1 vez só, esse ano foi fácil para nós. Agora no final até o pessoal do setor ficou mais preocupado porque nesse ano a gente começou com a qualidade 88, agora a gente passou para 89 mês passado e esse mês foi a 90. (participante no. 16 - classificação / turno C).
	Incentivava mais a crescer, saber quem era mais importante (participante nº 21 – classificação)

Classificação	Faz falta e bastante, porque a empresa ela exige cursos, antigamente o pessoal fazia curso porque sabia que tinha um plano de carreira e hoje o pessoal da produção não tem promoção, só o líder que o nosso salário é um pouco mais que o dos outros, porque o pessoal da produção é aquele salarizinho seco, aí a empresa exige cursos e às vezes as pessoas não fazem o curso porque não tem incentivo para fazer um curso daquele, porque não tem mais o plano de carreira e antigamente com o plano o pessoal se animava, fazia cursos, isso aí todo ser humano gosta, motivação, vem trabalhar sabendo que se eu me esforçar um pouquinho eu vou ganhar um pouquinho a mais. P: E a preocupação de que quem ganha mais pode ser o primeiro a ser demitido? R: Esse é um fator que . . . porque há uns tempos atrás eles fizeram assim mandavam todos os operadores I para a rua e multifuncional II, aí deixaram só, eu hoje não me preocupo se eles tirarem os líderes e demitir porque eu creio que é um salário que não é todos que recebem é só os que se destacam, mas preocupa porque demissão hoje em dia é redução de quadro e salário, então quem tem salário maior corre mais risco (participante nº 26 – líder da classificação)
	Faz falta pois incentivava mais as pessoas a se empenharem mais, a fazerem mais cursos (participante nº 30 – classificação, entrevista não gravada)
	Faz falta pois incentivava mais as pessoas a se empenharem mais, a fazerem mais cursos (participante nº 31 – classificação, entrevista não gravada)
	O cara todo ano podia subir, claro que desmotiva, tinha gente que não tinha estudo, teve gente aí que estudou, estudou, quando estava na hora de ganhar a primeira ou a segunda promoção eles cortaram tudo, aí desmotivou muito (participante nº 34 – classificação)
	Quando entrei fazia 06 meses que tinha acabado; se tivesse com certeza haveria mais motivação, porque o cara que entra hoje ganha o mesmo que aquele que já está há 13 anos no trabalho, e nem compara o trabalho de um com o de outro (participante nº 37 – classificação)
	Seria bem melhor se tivesse, motivaria bem mais, nunca faltei com meu compromisso e com certeza ia me motivar mais ainda para trabalhar (...) atrapalha meu lado porque quando eu trabalhava só na linha que comecei a trabalhar de líder era feito uma avaliação aqui para ser promovido para multifuncional II e depois para I, só que na época eu não tinha estudo, tinha só até a 5ª série e a chefia me incentivou muito para terminar meus estudos, até por sinal passei bastante dificuldade, estudei 06 meses, me formei, a minha avaliação era sempre boa, eu sempre fiz tudo para atingir a promoção, me esforcei, consegui e na época que chegou para ser promovido eles cortaram o multifuncional, isso desmotivou bastante, me deixou bastante desmotivado, só que a gente tem que levar para frente, depende do serviço e tem que trabalhar, mas foi uma coisa que desmotivou bastante (participante nº 43 – classificação)
Expedição	Como a meta de carregamento depende das vendas e não da gente, depende de outro setor, não motiva. Esse aspecto deveria ser revisto. (participante no. 5 - operador de máquina empilhadeira).
	No nosso setor não depende de nós, porque aqui é por produção. No nosso temos que carregar a produção para ganhar aquela premiação. Só que esse eles não venderem ou não vier caminhão nós não temos como carregar . Acho que isso deveria ser revisto. (participante no. 8 - conferente de estoque / turno B).
	Com o plano de carreira tinha mais incentivo para o trabalho, todos os funcionários podiam pensar: se eu me esforçar daqui a pouco tô lá, hoje praticamente não existe, tem que ter um estudo alto para conseguir subir alguns degraus, há menos incentivo (participante nº 22 – operador de empilhadeira, expedição)
	Faz falta um plano de carreira, mas para quem tem estudo, mas já para mim não . . . eu acho que se tivesse motivaria mais as pessoas a trabalhar, estudar, fazer cursos . . . (participante nº 27 – conferente, operador de empilhadeira)
	Faz falta pois incentivava mais as pessoas a se empenharem mais, a fazerem mais cursos (participante nº 28 – operador industrial (folguista), entrevista não gravada)
	O participante nº 38 (expedição – operador de empilhadeira) não foi questionado

REPERCUSSÕES DO TRABALHO NA VIDA PRIVADA	
Modelagem	Não temos garantia de folga. Do ano passado para cá dois funcionários foram afastados, tem mais um que pediu para sair, teve outro que foi trabalhar no forno por problema de audição (e lá tem menos barulho) e outro foi demitido. Saíram cinco e não foi colocado nenhum no lugar. A gente está fazendo o máximo para poder folgar. Está difícil, é complicado. Aqueles que vão ficando vão ter que cobrir a produção. Chega final de semana e é aquela agonia: não sabe se folga, se não folga. Mesmo trabalhando 'folga 6-2' não dá para planejar. Eu estava conversando com uns colegas lá embaixo, tem o aniversário da [minha] mãe e provavelmente ela vai fazer uma festinha, então eu nem sei se eu quero trabalhar nesse final de semana ou não, de repente até quero nesse para tentar garantir o outro. Mesmo assim, se der problema não é garantido. Isso vai desanimando, vai chegando num ponto que um colega me chamou e perguntou por que eu estou desanimado, sei lá eu estou perdendo a motivação. A cobrança é tanta e a gente não é valorizado pelo que faz, sofre cada vez mais pressão para trabalhar, tem que produzir mais para poder folgar. Não tenho mais aquela motivação forte. Já teve época boa e por isso, se hoje alguém pegar aqui, beleza, pode continuar. Vai pegar esse ritmo. A gente, que vem lá de trás, viu como a coisa era bem mais tranquila, mais fácil, mais organizada. Hoje a cobrança é maior, vai apertando, apertando cada vez mais, a cobrança é maior e o reconhecimento menor. É como eu digo, se a gente faz uma programação está tudo lá. Tenho dois moleques que gostam de passear prá caramba. Aí dizem vamos tal dia em tal lugar, aí chega no dia não deu é chato, é ruim, aí a família cobra, e é cobrança dos dois lados, aqui na empresa e na família. O trabalho não prejudica o relacionamento com minha esposa, ela me ajuda bastante, somos bem companheiros. (participante no. 1 - modelagem).

Modelagem	Quem depende de produção é obrigado a ter aquela produção durante a semana porque tem fornos que vão trabalhar direto no final de semana, então se não tiver aquela produção durante a semana final de semana é obrigado a trabalhar. Se tinha planejado algum passeio com a família já não dá mais e isso aí já aconteceu várias vezes, de um acerta maneira incomoda, a gente fica irritado porque já tinha marcado uma coisa, então isso aí atrapalha. (participante no. 6 - prensa / turno B).
	Trabalhar no sábado e domingo . . . é um período que a gente gosta mais de ficar em casa, com a família; a mulher também trabalha, aí sábado e domingo ela folga, descontrola muito, principalmente no Natal (Entrevistado nº 18 – operador de prensa)
	Trabalho só as 8 horas normais, não tem problema, às vezes é obrigado a trabalhar mais, no domingo por exemplo para conseguir a produção, se chover muito durante a semana é difícil baixar as cargas, aí tem que trabalhar mais para conseguir a produção, aí não folga e aí atrapalha (Entrevistado nº 23 – preparação de massa)
	O cansaço impede de fazer outras atividades e planejar passeios e atividades de lazer são dificultadas em função das folgas (Entrevistado nº 29 – preparação da massa, entrevista não gravada)
	Às vezes tem invasão, porque chego irritado em casa e aí estouro com os filhos, a esposa; já aconteceu de estar em casa cansado e irritado e a mulher chegar para dar um carinho e dizer “sai, sai que eu estou mal”; sei que a mulher e os filhos querem atenção e carinho mas não consigo dar. Em casa só quero dormir para poder descansar porque trabalho muito; fico irritado com frequência. E prejuízo sempre tem, às vezes saio de casa numa boa e chego aqui começo a me irritar porque não dá certo aquilo que a gente quer fazer no trabalho, às vezes demora e tem que dar resultado imediato, se não a qualidade vai lá embaixo. Acho errado uma pessoa fazer folga em 03 setores, deveria ser num único setor porque ele faria bem melhor o trabalho e estaria acostumado com o trabalho, não teria responsabilidade com o outro trabalho, acho que a pessoa não tem tanta responsabilidade quanto deveria ter (participante nº 32 – prensa)
	Por exemplo se a mulher folga sábado e domingo eu trabalho, folgo segunda e terça ela trabalha, se eu quiser sair com ela e com a menina eu tenho que sair no domingo e aí se eu trabalho durmo até 8, 9 horas e fico com aquele resto do dia sem dormir, aí umas 5, 6 horas da tarde tenho que dormir um soninho, porque se o cara não fizer assim . . . incomodar, incomoda, porque o cara fica ruim quando folga e a mulher não, porque o cara vai sair sozinho é chato, o cara não fica com a mulher daquele jeito melhor, com a família, eu saio com ela tudo mas . . . é bom eu sair com ela mas por outro lado fico sem dormir; cansaço não atrapalha, acostuma, no dia a dia vai acostumando (participante nº 40 – prensa)
Esmaltação	Para mim 6-2 é melhor do que folgar final de semana porque aí fica melhor quando eu preciso sair. (participante no. 3 - esmaltação).
	O problema é só aos domingos que a gente está em casa e tem que vim trabalhar. (participante no. 7 - esmaltação / turno B).
	A gente que trabalha à noite não pode estar dando muita visita, não dá para dar muita atenção porque a gente tem que descansar. (participante no. 13 - esmaltação / turno C).
	Eu já me acostumei, a família também já acostumou. (participante no. 14 - esmaltação / turno C).
	Não atrapalha. (participante no. 17 - esmaltação Peças Especiais / turno C).
	Tu nunca pode te programar pra nada, final de semana mesmo tu não tens, tem que trabalhar e chega à tarde tem que descansar um pouco e depois sai, pouco tempo a tarde para a gente ter uma hora de lazer com as crianças tudo, tá cansado também. Aí é assim, quando tu faz uma programação, vai folgar sábado e domingo, se chove acabou, aí só no próximo final de semana que é daqui a 45 dias . . . Quando folga durante a semana a esposa não trabalha, mas os filhos vão para a escola e não dá pra sair todo mundo junto. O trabalho invade, então, nas folgas que não dá para se programar e no cansaço que impede de dar a atenção que gostaria para os filhos e para a esposa. (participante nº 19 – esmaltação)
	Fica ruim é pra ti mesmo, eu tô lá com a família e chega Natal e tem que vim trabalhar, deixa família., 6-1 é melhor porque ganha hora extra. Invade também porque eu tava fazendo plantão de férias mas é sempre aquela preocupação, eu vou para algum lugar e tem que deixar meu telefone porque eles podem precisar de mim, nunca pode tá desligado totalmente do trabalho; isso acontece aqui na esmaltação só comigo mesmo, porque eu quis aprender e agora eles dependem um pouco de mim (participante nº 24 – líder de esmaltação)
	No final da entrevista do participante nº 33 (decoração/esmaltação) o som ficou ruim
	Tem que cuidar bem do serviço e dar graças à Deus que tem um emprego e nas folgas a gente sai, né? Não dá para planejar muito, se dá para ir vai, senão não tem problema. A família está acostumada, não é bom era bom se estivesse junto final de semana, feriado, datas festivas, mas não dá fazer o que? (participante nº 36 – decoração/esmaltação)
	Não me incomoda (participante nº 41 – esmaltação)
Queima	Tem vezes assim que o cara sente um pouco, a gente folga fim de semana a cada 45 dias, e sempre incomoda um pouco trabalhar Natal, Ano Novo . . . já trabalhei, tento não dar muita bola (participante nº 42 – esmaltação)
	Eu acho que para mim, que sou solteiro, o sistema de folgas atrapalha porque trabalha feriado aí vai um colega na tua casa convidar para ir a tal lugar e tu não pode ir, tem que trabalhar. E se a gente vai, tem que chegar em casa cedo porque tem que acordar cedo por causa do trabalho. Atrapalha no lazer devido a não poder folgar sábado e domingo, porque o normal é folgar final de semana. Daí trabalha final de semana e aí não dá para sair, ou está cansado também. O cansaço atrapalha porque tem dia que não dá para dormir à tarde, que eu chego em casa duas horas da tarde e às 6 tenho que sair para ir para aula, aí tem dia que tem que fazer algum trabalho, ou eu saio para fazer uma volta fora de casa, para resolver algum problema, não dá para dormir e aí, à noite, dá bastante sono. Daí, para ficar acordado é um trabalho. Eu chego em casa às 11 horas e até deitar e dormir é 11:30, 11:45, durmo em média 4 horas, 4 horas e meia. Quando dá para dormir à tarde até que a gente se recupera. O cansaço prejudica mais na faculdade do que no trabalho. (participante no. 4 - forno).

	<p>As folgas atrapalham bastante. Eu estou bastante acostumado que até vou levando mas em casa a minha esposa, meus filhos se chateiam muito com isso aí, porque às vezes tem um compromisso que todo mundo vai da família então só fica a gente. E para trocar de tarde para manhã, de um turno para o outro tudo bem a gente consegue, mas aí para tirar a folga do outro que está folgando então ele não vai ceder porque é só aquela vez que ele tem folga. A gente só troca assim casamento, batizado para não fazer desfeita mas ainda vai não é contrariado, vai desmotivado, tem que ir lá e já voltar, não pode fazer uma festa, uma brincadeira, o horário é terrível mesmo. O que atrapalha também é aquele stress que a gente tem, até a minha esposa cobra. Às vezes eu tenho que sair, dar uma volta, espalhar um pouquinho e depois voltar e aí parece que eu sou uma pessoa normal de novo. Tem aquela hora que eu estou muito nervoso que eu sou obrigado a dar aquela saída porque eu sinto que eu estou ficando mal. Esses tempos eu estou ficando um pouco mais [nervoso] mas é em função que eu não peguei férias. A gente está muito aqui e é aquela coisa, era até para eu pegar férias mas isso é uma coisa que acontece aqui na empresa porque se tira 01 fica faltando gente aqui. As minhas férias foram no mês de maio só que foi cancelada e eu tive que continuar trabalhando. Está faltando gente, tenho visto isso acontecer porque hoje está bem reduzido o número de funcionários. Eles se obrigam a fazer isso, não vou dizer que é de má fé, mas aí você espera para pegar as férias e não pega, não pega, não pega, e agora eu já decidi que nem vou falar mais. Para sair a vida da gente é muito mais planejada pela empresa do que pela gente, incomoda bastante. Seria melhor se o comércio também funcionasse final de semana, assim não me sentiria tão diferente. Domingo nem parece que é domingo, um dia diferente. Eu que fui acostumado que domingo, sexta feira santa por exemplo são dias sagrados que não se trabalha houve uma modificação grande. (participante no. 10 - forno / turno B).</p>
	O trabalho não atrapalha. (participante no. 12 - forno Peças Especiais / turno C).
	Sempre converso com a mulher e ela sabe que estou trabalhando para o bem da gente, é melhor trabalhar sábado e domingo que estar desempregado, isso ela entende . . . isso aí é bem aceito em casa. Cansaço não atrapalha, chego em casa brinco com a filha, jogo baralho com ela, a gente se diverte . . . Trabalhar no turno da noite é mais difícil, faço folga para os colegas, trabalho dois dias no turno A, dois no B e dois no C, nunca acostumo com o horário. A gente sente a noite porque não é acostumado trabalhar naquele horário, a gente sente um pouco de sono lá pela uma da manhã, tem gente que prefere trabalhar à noite que de dia, porque à noite é mais fresco (Entrevistado nº 20 – forneiro)
	É chato, no começo quando eu peguei aqui eu falei para a assistente social que não tinha problema (trabalhar final de semana, feriado, Natal Ano Novo, . . .), mas eu sinto falta do final de semana, dos domingos, porque 40 dias para folgar um domingo e às vezes chove ou é fora do prazo de pagamento, praia . . . eu acredito que tu não vai encontrar um que goste de trabalhar no 6-2, bom seria se a cerâmica pudesse trabalhar em horário comercial. Eu já trabalhei no 5-1 mas era pior ainda porque no dia de folga eu só queria dormir e no outro dia já tinha que trabalhar de novo, trabalhei durante 6 meses. O barulho também invade, a pressão, mas eu gosto de sair do portão da empresa e separar as coisas, porque chega em casa a mulher está te esperando, é claro que às vezes a gente desabafa um pouco, mas eu gosto de separar as coisas, o que mais invade são as folgas (participante nº 25 – forneiro)
	Prejudica, a gente vive mais para a empresa que para a família; a família sabe que não dá para contar com a gente, se tiver que passear sabe que tem que ir sem a gente. Quando chego em casa e o filho quer perguntar alguma coisa do colégio já sabe que tem que esperar mais ou menos 1 hora, tomar um banho para depois dar atenção (participante nº 35 – forno)
	O turno atrapalha mas da para planejar as folgas (participante nº 39 – forno e classificação)
	Na 3ª Queima a folga é domingo sim, domingo não e todo sábado, trabalhar a noite atrapalha bastante a relação em casa, porque não dá tu dorme até 13:00, não tem uma relação certa com a tua filha ou a tua mulher, atrapalha . . . (participante nº 44 – forno – terceira queima)
	Eu acho que atrapalha a convivência que a gente tinha com aquele líder que as vezes desunia o grupo, eu me irritava bastante porque me irrita fácil, quando a pessoa é mais velha e não tem razão eu vejo que não adianta eu engulo aquilo, como com ele eu não queria perder o respeito que ele é bem mais velho eu sentia medo de prejudicar e não discutia, então eu agüentava mais e chegava em casa qualquer coisinha eu já estourava, ficava mais irritado e as vezes nem eu me suportava. E trabalhar a noite atrapalha o convívio com a família porque a gente vive mais é para descansar porque quase não tem tempo para sair com a família, tomar um sorvete ou visitar alguém com mais tempo, é tudo correndo, que nem agora vou trabalhar final de semana e chega sábado a gente já dorme até 12:00, a parte da tarde já procura sair mais rápido porque quer dar mais uma descansada antes de vim trabalhar, a folga é mais para descansar, não dá tempo para se divertir um pouco com a família, isso atrapalha (participante nº 45 – máquina de corte – terceira queima)
	Não é tão bom (folgas), é que a gente gostaria de estar com a família, só que a gente já trabalhou tanto tempo que acostumou que hoje a gente já não liga mais, é verdade que na virada do ano a gente gostaria de estar junto com a família e bem poucas a gente pode passar porque é difícil cair uma folga nesse dia (participante nº 46 – forno)
Classificação	Não dá para programar nada, mas isso aí é assim. Às vezes, tem um casamento alguma coisa a gente nunca pode participar de quase nada, porque trocar é difícil ou pouca gente, mas fazer o que? A gente tem que estar preparado para tudo; as folgas [falta de regularidade] são o que mais atrapalham. (participante no. 2 - classificação).
	É bravo, as vezes a gente deixa de sair, se divertir um pouco também. A gente mora aqui dentro porque entra às 13:00 e sai às 21:00. É bem complicado, tem tanta coisa que a gente deixa de fazer, um casamento, um aniversário, uma coisa assim de amigos. Eu não tenho mais tempo para ir na casa de um amigo, a vida social mesmo não está fácil. É complicado assim, daí quando está folgando está em casa lavando, passando, limpando. Aí é assim não tem tempo, tem que botar as coisas em dia porque dois dias passa rápido. (participante no. 9 - classificação / turno B).

	A gente já costuma programar [passeios] dentro das folgas. [Contato com a esposa] Sempre fica mais complicado e incomoda, a gente gostaria de ficar mais junto. [Contato com filhos] Também é reduzido e incomoda porque a gente gostaria de estar mais acompanhando eles no dia a dia. O filho mais velho cobra e diz que o pai nunca pode jogar bola e dá uma tristeza porque ele já chega e diz “o pai só fica com a nenê e comigo o pai não fica” [filho mais velho estuda a tarde e o mais novo não estuda], a pequena não vai a aula aí tem mais tempo. (participante no. 11 - classificação / turno C).
	A dificuldade de planejar em função das folgas. (participante no. 15 - classificação Peças Especiais / turno C).
	Trabalhar feriado, Natal, Ano Novo, nesse ponto aí é difícil. Estou aqui há 07 anos e acho que folguei um Natal e um Ano Novo. Por sorte o meu grupo esse ano pegou 24, 25, não chegou a pegar 31. Mas é difícil porque tu está aqui dentro da empresa e chega na hora do teu lanche às 00:30 tu nem vai lancher, tu procura ir lá na rua ver os fogos, ver o pessoal se divertindo. Acho que é uma das coisas mais difíceis que a gente passa aqui, é o período das festas, que a família da gente vai para a praia, o pessoal sai para fazer alguma coisa diferente e a gente não pode. [Contato com a esposa] No caso com a minha mulher atrapalha à noite porque ela trabalha 1 dia sim e 1 dia não, aí eu vejo ela 1 dia sim 1 dia não. Muitas vezes a gente quando acorda, acorda meio mal humorado, essas coisas assim. É meio difícil, não dá para dar uma atenção. Até agora eu acho que ela está grávida e ela até estava falando “vai ser meio complicado”. (participante no. 16 - classificação / turno C).
	Não atrapalha, se a pessoa pensar em folgar sábado e domingo tem sábado que o gerente tá aí na fábrica, a pessoa tem que ter o compromisso, ou trabalha ou fica desempregado (participante nº 21 – classificação)
	É bravo trabalhar Natal, Ano Novo, . . . eu trabalho 8 anos das 13:00 às 21:00, mesmo horário, é horário bom porque tu pode sair à noite, mas no final de ano ou num domingo tu sai de casa meio triste, mas a maioria é assim tu tá aqui dentro tu esquece lá fora, mas sair de casa domingo que tu tá com a tua família comendo um churrasquinho, com teus amigos jogando um futebolzinho “ah! vamos trabalhar”, claro primeiro lugar o serviço, mas dá uma tristeza, isso aí é normal (participante nº 26 – líder da classificação)
	O cansaço impede de fazer outras atividades e planejar passeios e atividades de lazer são dificultadas em função das folgas, o cansaço também diminui a vontade de fazer atividade física (futebol) (participante nº 30 – classificação, entrevista não gravada)
	O cansaço impede de fazer outras atividades e planejar passeios e atividades de lazer são dificultadas em função das folgas (participante nº 31 – classificação, entrevista não gravada)
	O cara trabalha porque é obrigado, o cara fica preso, no final de semana gosto de ir para a serra, passear, assim não dá para programar porque como é que vai para a serra dia de semana, prejudica a vida social., a mulher e os filhos também sentem porque só saem se eu sair (...) antes com hora extra era pior, sentia mais cansaço, mas era melhor no final do mês porque só com o salário hoje é difícil manter a família. Sinceramente eu gosto do meu serviço, é o melhor serviço, se pudesse folgar final de semana seria perfeito, mas cerâmica sabe que não dá; para folgar final de semana demora mais ou menos 42 dias, pode até planejar um passeio mas se chover o próximo passeio fica para daqui 42 dias se não chover (participante nº 34 – classificação)
	Às vezes está em casa no Domingo e tem que sair 11:30 e vem a família almoçar lá, a avó e o avô, está todo mundo (família) lá para almoçar (domingo) eu tenho que tomar um café e vim trabalhar porque geralmente domingo almoça mais tarde, aí a gente sente assim mas é uma coisa que vai acostumando. Na hora que entra aqui eles já dizem como é que vai ser, que é assim e eu disse que estava de acordo. Trabalhar no Natal é ruim, porque a fábrica é só a gente da linha, não tem mais ninguém, mas aí eles vem e dão Feliz Natal, presente, abre champanhe um dia antes. Tem que tentar conciliar com os familiares, com a noiva . . . (participante nº 37 – classificação)

Classificação	Eu acharia melhor se final de ano a gente pudesse folgar, passar com a família, porque muitas vezes eu já fiz uns 3 anos que eu estou a noite e o primeiro ano que eu vou folgar final de ano vai ser esse e a gente vê todo mundo lá fora estourando foguete, festejando com a família, a gente gostaria de estar lá também, eu acho que os colegas que trabalham comigo pensam a mesma coisa, é muito triste, sei lá eu acho que se a empresa parasse 01 dia só ou uma noite acho que não ia fazer falta; o cansaço não atrapalha porque sou uma pessoa que desde a infância trabalhei toda a vida, sempre ajudei meu pai, sempre trabalhei bastante e confesso que agora estou começando a sentir um pouco aqui, eu pensava que aqui fosse bem melhor que o serviço que eu trabalhava antes, aqui para mim era bem pouca coisa, eu era pescador e trabalhava com muita rede sozinho, dormia no mar, era serviço a noite e de dia, tinha pouco descanso, aí comparando com o serviço daqui achei que seria melhor, agora aqui está começando ... porque a responsabilidade vai aumentando, a produção é bem maior e cada vez vai aumentando mais e é exigência dos homens e a gente tem que se adaptar, a gente vai fazendo o que pode . . . (participante nº 43 – classificação)
Expedição	[A principal] é a hora extra, chega [na empresa] 10, 11 horas e sai 6 da manhã e no sábado é mais freqüente. Não consigo ter contato com os filhos. O cansaço prejudica um pouco. (participante no. 5 - operador de máquina empilhadeira).
	Em horário comercial é bem melhor, porque chega final de semana está livre para planejar alguma coisa. Hoje está bem melhor, não tem comparação, estou bem mais feliz. (participante no. 8 - conferente de estoque / turno B).
	Acho que não atrapalha, até porque quando diz tô cansado, quero pegar umas férias, aí quando está em casa, 10 dias, dá vontade de trabalhar, então é assim, o nosso horário não é muito puxado, porque cada 5 dias tu tens dois para descansar, passear, . . . (Entrevistado nº 22 – operador de empilhadeira, expedição)
	Não, só aos domingos que é mais difícil porque é das 08:00 às 17:00, aí fica o domingo todo e segunda tem que trabalhar de novo, isso aí só, de resto não tem problema (Entrevistado nº 27 – conferente, operador de empilhadeira)
	O cansaço impede de fazer outras atividades e planejar passeios e atividades de lazer são dificultadas em função das folgas (Entrevistado nº 28 – operador industrial (folguista), entrevista não gravada)

	O participante nº 38 (expedição – operador de empilhadeira) não foi questionado
--	---